



Canadian Heritage
Multiculturalism

Patrimoine canadien
Multiculturalisme



Annual Report on the Operation of
**The Canadian
Multiculturalism Act**

2002-2003

**CANADA'S
DIVERSITY**
*Respecting our
Differences*

Canada



This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

The Multiculturalism Program
Department of Canadian Heritage
Ottawa, Ontario K1A 0M5

Tel.: (819) 953-1970

Toll Free Number: 1-888-77MULTI or 1-888-776-8584

Fax: (819) 997-0880

TTY: (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:

"What's New"

www.multiculturalism.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2004

Catalogue No. Ci95-1/ 2003

ISBN 0-662-67825-7

Annual Report on the Operation of
**The Canadian
Multiculturalism Act**

2002–2003



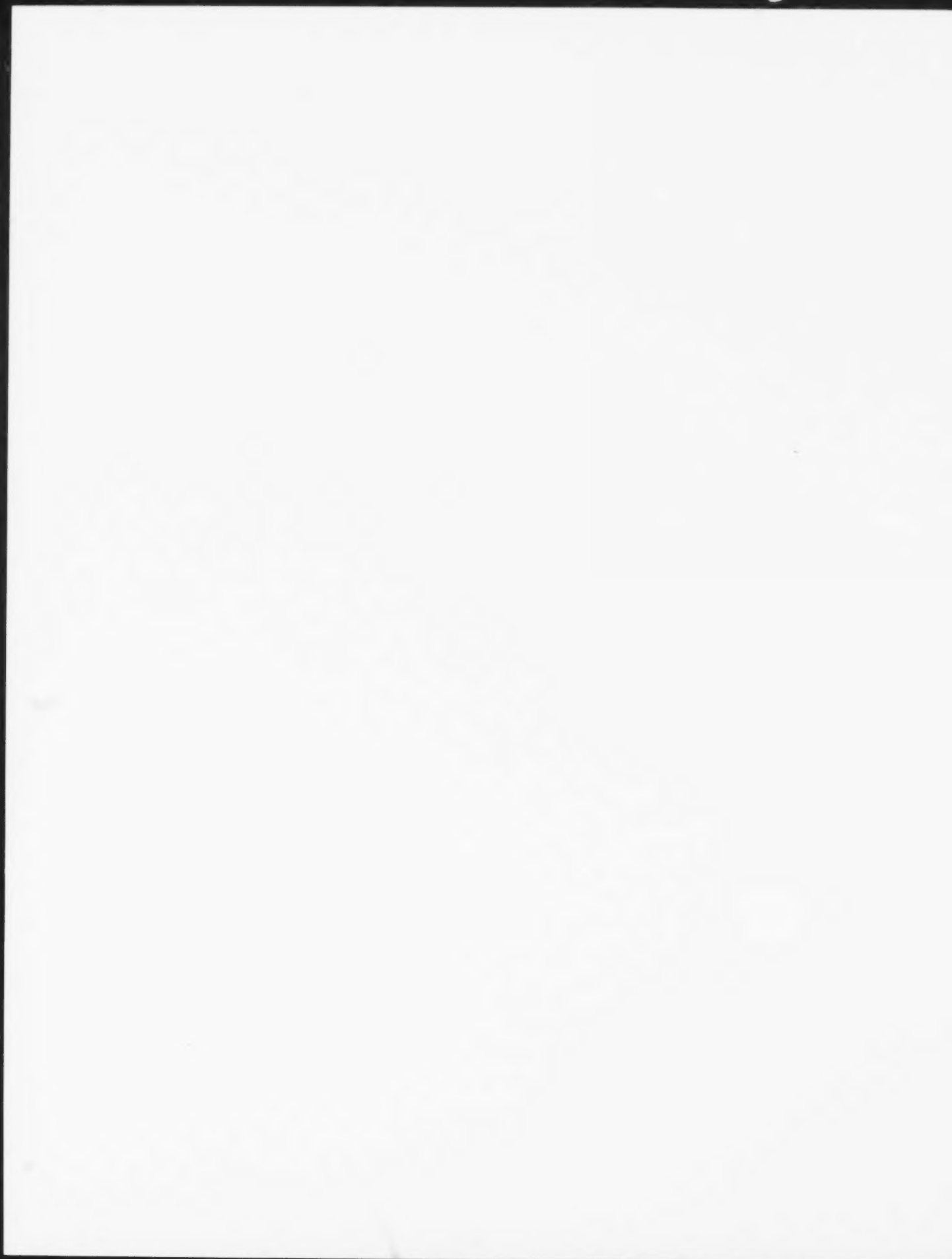


Table of Contents

Message from the Honourable Jean Augustine	v
Part I: The <i>Canadian Multiculturalism Act</i> —15 years later	3
Part II: The Multiculturalism Program	9
Part III: Results Across the Government of Canada	19
Equal opportunity in federal institutions	20
Capacity building	26
Enhancing the understanding of and respect for diversity ...	36
Research and data that support the development of relevant policies, programs and practices	42
Language skills and cultural understanding of individuals of all origins	47
Conclusion	55
Publications List	61
Index of Federal Institutions	65

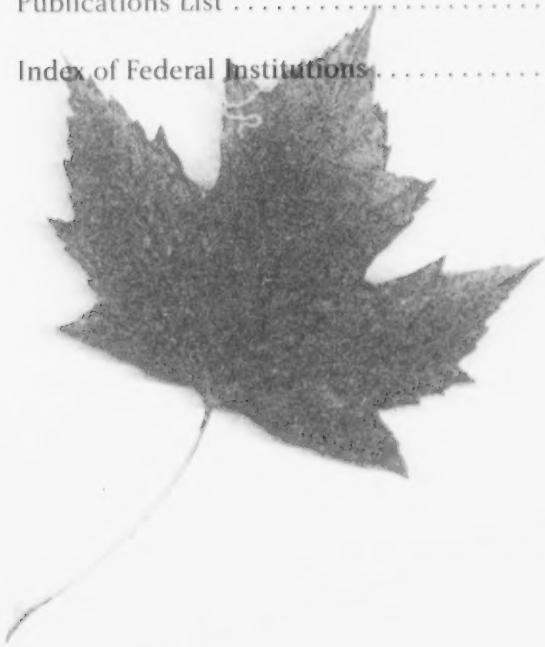


Table of Contents

Message from the Honourable Jean Augustine	iv
Part I: The Canadian Multiculturalism Act—15 years later	v
Part II: The Multiculturalism Program	9
Part III: Results Across the Government of Canada	19
Equal opportunity in federal institutions	20
Capacity building	26
Enhancing the understanding of and respect for diversity	36
Research and data that support the development of relevant policies, programs and practices	42
Language skills and cultural understanding of individuals of all origins	47
Conclusion	53
Publications List	61
Index of Federal Institutions	65



Minister of State
(Multiculturalism and Status of Women)



Ministre d'État
(Multiculturalisme et Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Message from the Honourable Jean Augustine



Multiculturalism is an ethic of Canadian society. As Minister of State for Multiculturalism, I am pleased to provide leadership to ensure that values of inclusion and respect for diversity are advanced nationally and internationally. This Annual Report on the Operation of the *Canadian Multicultural Act 2002-2003* provides a synopsis of the work of the Multiculturalism Program, and activities undertaken by other federal departments and agencies, to advance the values and principles of multiculturalism.

Canada is a multicultural society in terms of its fundamental values and its demographic composition. Diversity has always been a fundamental characteristic of Canadian society. From the beginning, more than 50 different Aboriginal peoples with their own unique languages and cultures interacted with each other throughout Canada. They were later joined by Europeans and people of African and Asian descent, all of whom helped to build the Canada we value today.

Since the introduction of Canada's first multiculturalism policy in 1971 and the proclamation of the *Canadian Multiculturalism Act* 15 years ago in 1988, Canada's population has continued to become more diverse. This rich ethnocultural, racial and religious diversity has been fostered and supported by a strong multiculturalism policy that encourages people to maintain their culture and identity within a Canadian framework that values fundamental human rights and freedoms. Today there are more than 200 different ethnic groups living together in Canada and visible minorities comprise 13 percent of the population, a majority of whom live in Canada's major cities. Immigration has now outpaced the natural birth rate and accounts for 53 percent of the overall population growth.

Creating and maintaining a strong and cohesive civil society, free of racism and discrimination, is critical to the continued growth and success of Canada. I have been pleased to promote Canada's multiculturalism policy and program across the country and internationally. I have met with individuals and organizations from coast to coast to coast who are working in their communities to address the key multiculturalism priorities of combating racism and discrimination, promoting cross-cultural understanding and a sense of shared citizenship, and helping to make Canadian institutions more representative of Canadian society. The

Canada

Multiculturalism Program provides direct support to organizations and communities to implement these priorities. In recognition of how important this work is to all Canadians, I have implemented a new approach to multi-year funding that will support more long-term initiatives within the existing accountability frameworks.

I have also worked to strengthen research on issues relating to multiculturalism, which will assist in the realization of more effective programs and policies. To this end, the Multiculturalism Program embarked on a new partnership with Statistics Canada to conduct the Ethnic Diversity Survey (EDS). The objective of the EDS is to further our knowledge base on multiculturalism issues in Canada and to provide decision-makers with key information on the emerging needs and challenges of our diverse society. The EDS was designed to understand how Canadians conceptualize and report their ethnicity. It provides ground-breaking data on key areas such as ethnic and racial self-definition, perceived discrimination, knowledge and use of languages, social networks, belonging, and socio-economic activities. In the coming years, the Multiculturalism Program will use the EDS preliminary results, released in 2003.

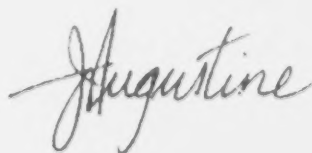
While research plays an important role in helping us to understand who we are as Canadians, we must also be attentive to the day-to-day experiences and challenges faced by Canadians. The relationship between police services and Aboriginal and multicultural communities is one such challenge. This became an important topic of discussion following media reports of racial profiling by some police services and incidents affecting members of Arab, Muslim, African Canadian and Aboriginal communities.

In an effort to make progress on this important issue, I hosted a national forum to discuss policing in a multicultural society. The forum strengthened partnerships between police and communities across the country and shared tools and best practices. Participants from law enforcement agencies, ethnic and racial communities, academia and public institutions discussed and developed specific strategies on each of the three themes: i) Recognizing and Embracing Diversity; ii) Policing with a National Security Agenda at the Forefront; and iii) Public Participation: Civilian Oversight and Governance. The Multiculturalism Program supports the implementation of these strategies across the country.

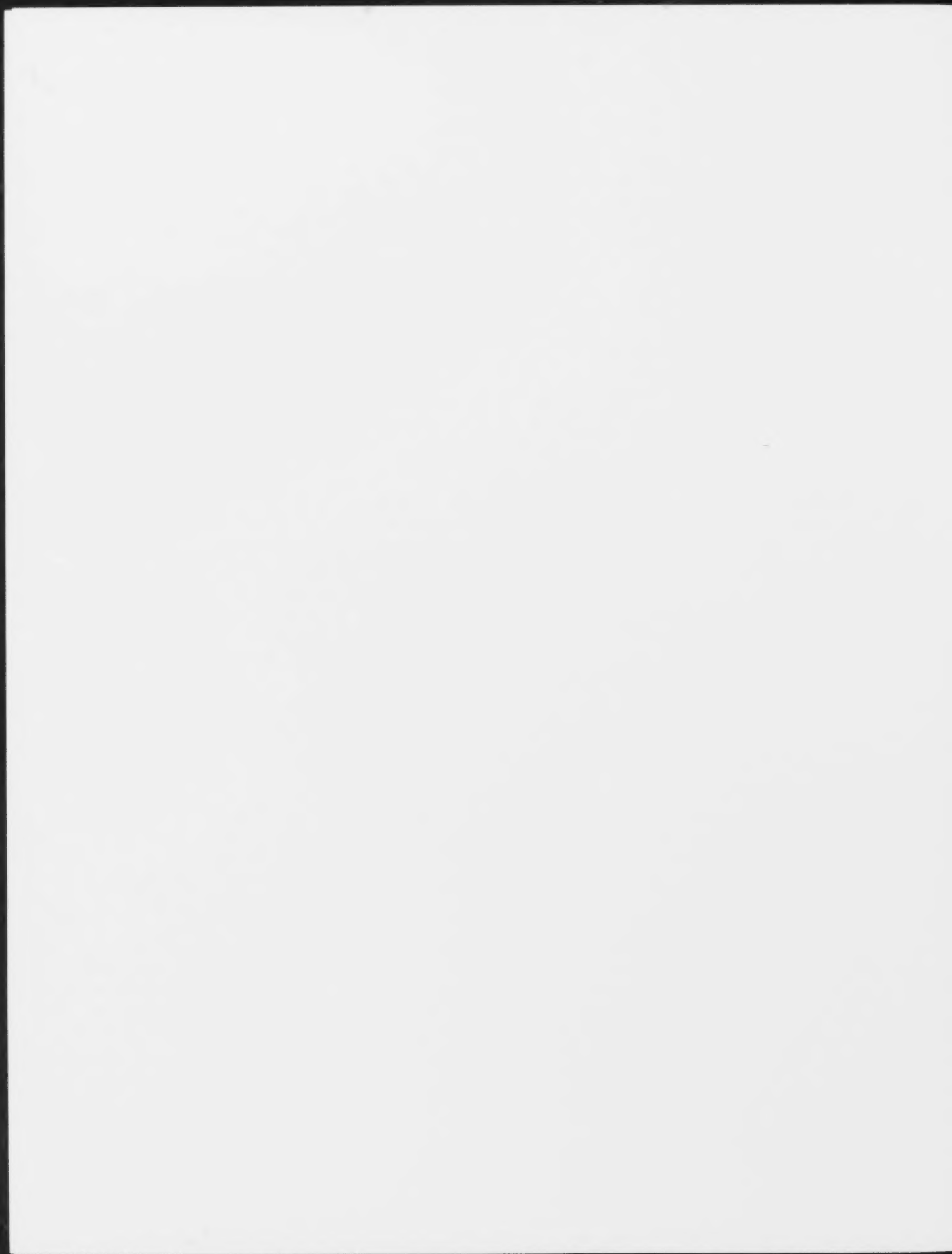
I have positioned the Multiculturalism Program to play a stronger role in facilitating the implementation of the Multiculturalism Policy across all federal government departments and agencies, and this Report documents existing and new federal initiatives that play a key role in recognizing and promoting diversity in Canadian society. I would like to recognize the contribution of the federal institutions that have provided valuable feedback and identified best practices that facilitate the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* across Canada. Indeed, it is only through the efforts of all stakeholders that we will create a fully inclusive society, free of discriminatory barriers.

While we have made significant progress over the last 15 years, Canada continues to be a work in progress. We are still learning and seeking to achieve our vision of an inclusive society where all Canadians, regardless of their religion, origin, race or culture can participate fully. We recognize our diversity as a national asset, and as a basis for leadership in an increasingly complex world of economic globalization. We also recognize that we still have serious challenges that will require a deliberate approach to eradicate racism, and inequity. While much remains to be done, I am proud of what we have achieved so far and confident that by working together we can continue to make meaningful progress in furthering our collective vision.

As Canadians, it is our common responsibility to ensure that multiculturalism remains a source of strength and creativity and that it continues to play a pivotal role in making Canada a modern, forward-looking country. I am proud of the work that is being done here in Canada. Our approach toward multiculturalism is based upon the cooperation of governments, communities and groups, to build a society in which all Canadians can realize their full potential. I hope that this report will help give Canadians a better understanding of the activities initiated by the federal government in support of the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act* and I look forward to the future.

A handwritten signature in cursive script, reading "Augustine".

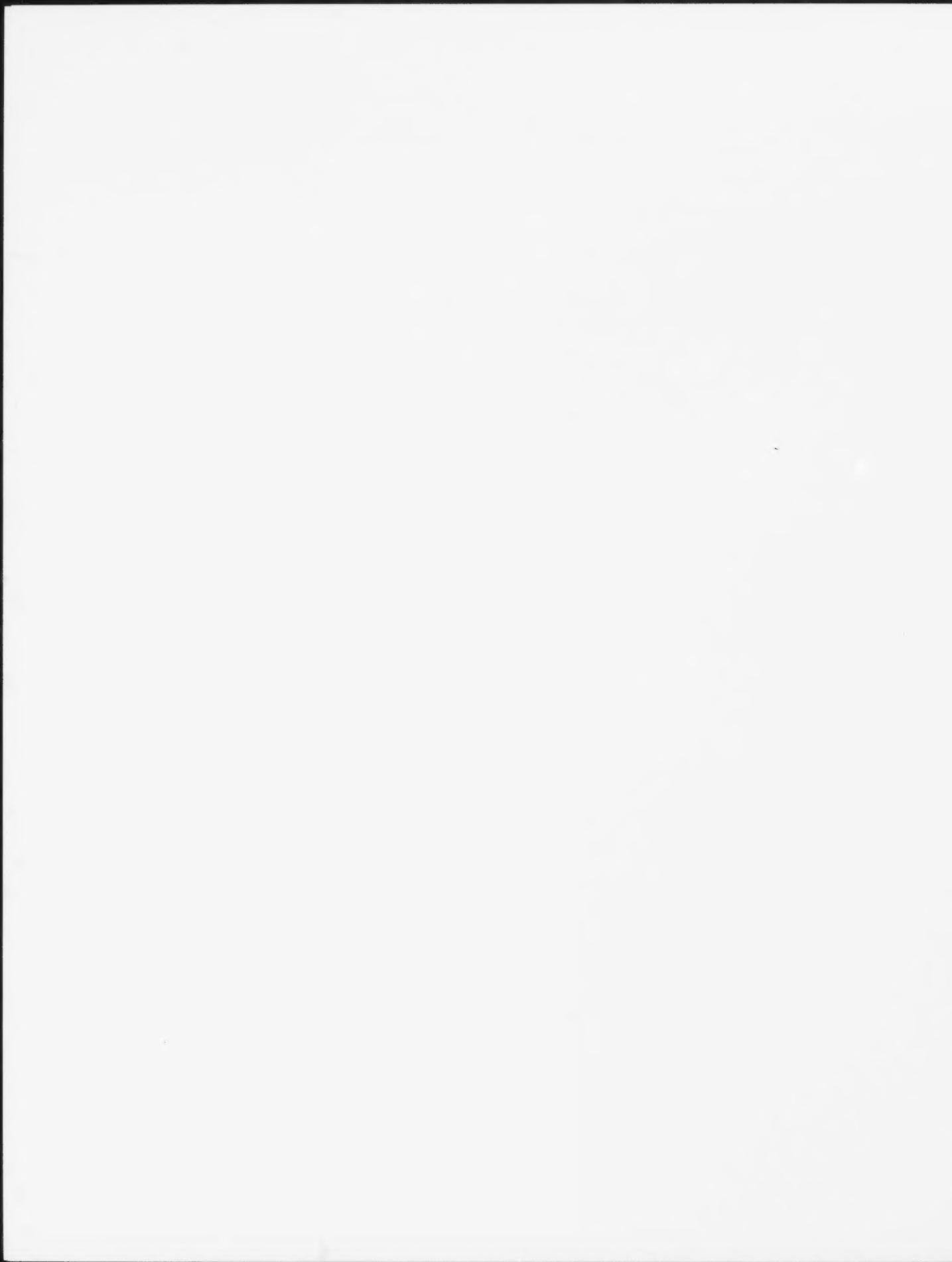
The Honourable Jean Augustine, P.C., M.P.



104-03142/

PART I: The *Canadian Multiculturalism Act* — 15 years later





Part I: The *Canadian Multiculturalism Act* — 15 years later

Moving towards multiculturalism: a short legislative history

Diversity has been a fundamental characteristic of Canada since its beginnings. The legislative framework that supports Canada's approach to diversity has been expanded and strengthened throughout our history. Beginning in 1947, the *Citizenship Act* increased the focus on equality and human rights. In 1969, the *Official Languages Act* established English and French as the official languages of Canada. It included recommendations that addressed non-English and non-French groups, and encouraged federal institutions and agencies to promote "...the preservation of human rights, the development of Canadian identity, the reinforcement of Canadian unity, the improvement of citizenship participation and the encouragement of cultural diversification within a bilingual framework."

These recommendations, coupled with the changing social, cultural, economic and political face of Canada, led to the announcement of the Canadian Multiculturalism Policy in 1971. The policy contributed to the building of an inclusive Canada by expressing support for linguistic, ethnocultural and ethnoracial pluralism within the framework of Canada's commitment to individual rights. This framework was strengthened with the introduction of the *Canadian Human Rights Act* in 1977 and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in 1982. In 1986, the

How We Got Here

Towards a more inclusive society

- | | |
|------|--|
| 1947 | Passage of the first <i>Canadian Citizenship Act</i> , recognizing the equality of all citizens, whether born in Canada or naturalized |
| 1948 | International Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide |
| 1948 | The Universal Declaration of Human Rights |
| 1958 | The International Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation |
| 1960 | Passage of the <i>Canadian Bill of Rights</i> |
| 1963 | Establishment of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism |
| 1965 | The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Canadian ratification in 1969) |
| 1966 | The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Canadian ratification in 1976) |
| 1966 | The International Covenant on Civil and Political Rights (Canadian ratification in 1976) |
| 1969 | Book IV of the Bilingualism and Biculturalism Commission report emphasizing the bilingual and multicultural nature of Canada |
| 1969 | Introduction of the <i>Official Languages Act</i> |
| 1971 | Introduction of Canada's Multiculturalism Policy |
| 1977 | Passage of the <i>Canadian Human Rights Act</i> |
| 1982 | Adoption of the <i>Canadian Charter of Rights and Freedoms</i> |
| 1984 | Special Parliamentary Committee Report, <i>Equality Now</i> , calls for a multiculturalism act |
| 1986 | Passage of the <i>Employment Equity Act</i> |
| 1988 | Passage of the <i>Canadian Multiculturalism Act</i> |

Employment Equity Act called on federal institutions and agencies to ensure that women, Aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities achieve fair representation and participation in their work forces.

In July 1988, both Houses of Parliament unanimously passed the *Canadian Multiculturalism Act*. This marked a milestone towards urging federal institutions to respect Canada's multicultural character and reflect the cultural, ethnic and racial diversity of Canadian society. The Act had its roots in a body of legislation that had grown with the increasing diversity of the country's population. From the *Broadcasting Act* of 1991 to the creation of the Canadian Race Relations Foundation in 1996 and the launch of the Embracing Change Action Plan in 2000, many federal organizations have shown persistence and creativity in translating the Act's directions into effective policies and programs. They will be challenged to do even more as each year steady numbers of people from around the world decide to make Canada their home.

A world first: the *Canadian Multiculturalism Act*

The *Canadian Multiculturalism Act*, adopted by Parliament in July 1988, made Canada the first country in the world to pass a national multiculturalism law clearly reaffirming multiculturalism as a fundamental value of Canadian society. The Act builds on Section 27 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which calls for the Charter to be interpreted "in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canadians." It draws its strength from the equality provisions in the *Citizenship Act*, the *Canadian Human Rights Act* and the *Official Languages Act*, and fully supports international human rights agreements.

The Act acknowledges multiculturalism as a fundamental characteristic of Canadian society with an integral role in the decision-making process of the federal government. Designed to preserve and enhance multiculturalism in Canada, the Act seeks to assist in preserving culture, reducing discrimination, enhancing cultural awareness and understanding, and promoting culturally sensitive institutional change at the federal level. Federal institutions and agencies implement the Act by incorporating sensitivity and responsiveness to the multicultural reality of Canada into their programs, policies and services.

Over the years, federal institutions have striven to ensure that their policies and programs respond to the interests and concerns of all Canadians. This will continue to require sustained efforts by the federal government as the Canadian population continues to change.



The Canadian Race Relations Foundation

The Canadian Race Relations Foundation was established as one part of the 1988 Japanese Canadian Redress Agreement to work at the forefront to combat racism and all forms of racial discrimination in Canada. Under the terms of the agreement, the Canadian Race Relations Foundation received a one-time endowment of \$24 million.

The *Canadian Race Relations Foundation Act* was proclaimed by the federal government in October 1996, and the Foundation opened its doors in November 1997. The Canadian Race Relations Foundation focuses its efforts on eliminating racism against racial minorities and Aboriginal peoples, with particular emphasis on systemic discrimination in education and employment.

Evolving Canadian diversity

The multiculturalism policy is more relevant than ever. Canadians listed more than 200 ethnic groups in their responses to the 2001 census question on ethnic ancestry, reflecting the country's varied and rich cultural mosaic.

In 2001, approximately a quarter of a million people from all parts of the globe immigrated to Canada. That year's census found that foreign born Canadians made up 18 percent of the population, up from 17 percent in 1996. In 1950, nearly all (92%) of the population growth was a product of the birth rate; today, immigration has outpaced the birth rate, accounting for 53 percent of overall population growth.

Half a century ago, most immigrants came from Europe. Now most are from Asia and, as a result, the number of visible minorities in Canada is growing. In the 1990s, visible minorities made up 73 percent of all immigrants to Canada, compared to 52 percent in the 1970s. From 1996 to 2001, the visible minority population increased by 25 percent, compared to 4 percent for the population as a whole. Visible minorities now make up 13.4 percent of the Canadian population. This figure rises to 37 percent in Vancouver and Toronto; Toronto has one of the highest proportions of foreign-born residents of any city in the world. It is predicted that visible minorities will make up 20 percent of the Canadian population by 2016.

Did you know?

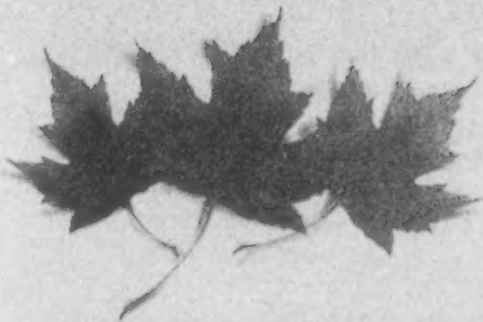
When asked to describe Canada, 85 percent of Canadians described Canada as being a multicultural society.

(*Communications Canada*)

survey on "Role of Social Values", March 2003

The experiences of the past 15 years will no doubt prove invaluable as federal institutions work to apply the *Canadian Multiculturalism Act* in the context of an increasingly diverse and complex society. While progress has been made, challenges remain immense: members of visible and ethnocultural minority groups continue to encounter racism and other barriers to full participation in the country's economic, social, cultural and political life. Working with all sectors of society, the government will continue to develop policies and programs that make inclusion and respect for diversity part of everyday life for all the people of Canada.

PART II: The Multiculturalism Program





Part II: The Multiculturalism Program

The Multiculturalism Program at Canadian Heritage pursues three overall policy goals. These are:

- **Identity:** fostering a society that recognizes, respects and reflects a diversity of cultures such that people of all backgrounds feel a sense of belonging and attachment to Canada.
- **Social Justice:** building a society that ensures fair and equitable treatment and that respects the dignity of people of all origins.
- **Civic Participation:** developing, among Canada's diverse people, active citizens with both the opportunity and the capacity to participate in shaping the future of their communities and their country.

Based on the *Canadian Multiculturalism Act*, these goals are aimed at helping all Canadians to participate fully in the economic, political, social, and cultural life of the country.

Did you know?

80 percent of Canadians agree that multiculturalism enhances the value of Canadian citizenship.

(*Centre for Research and Information on Canada*, Oct. 2003)

Since 2002, the Program has identified, within these policy goals, four priority objectives on which it is focussing its attention:

Identity:

- **Fostering cross-cultural understanding**—supporting programs and initiatives that facilitate understanding of cultural differences and allow the integration into Canada's overall culture, in urban and rural communities.

Social Justice:

- **Combatting racism and discrimination**—encouraging more Canadians to get involved in finding positive ways to stop racial discrimination.

Civic Participation:

- Promoting shared citizenship—making sure all Canadians feel a part of Canada and can take part in its economic, cultural and social life.
- Making Canadian institutions more reflective of Canadian diversity—ensuring that public institutions are responsive to and representative of an increasingly diverse population.

The Multiculturalism Program carried out various activities and supported a number of projects furthering these goals. It works closely with public institutions and civil society to address concerns and needs at the national, regional, and the local level. The following section provides examples.

Meeting Evolving Needs

One of the key issues that arose in 2002–2003 was the relations between police forces and ethno-cultural and ethno-racial communities which raised concerns that needed to be addressed. The Multiculturalism Program paid specific attention to these issues by supporting initiatives as described below:

Policing in a multicultural society

In February 2003, the Secretary of State (Multiculturalism) called a Forum on Policing in a Multicultural Society. The Forum, organized in partnership with the **Royal Canadian Mounted Police**, built and strengthened partnerships between police and communities and showcased tools and best practices. Participants from law enforcement agencies, Aboriginal, ethnic and racial communities, academia and public institutions discussed and developed strategies in three areas:

- i) recognizing and embracing diversity;
- ii) policing with a national security agenda at the forefront; and
- iii) civilian oversight and governance.

The result of these discussions and the strategies proposed by the participants can be found in the report of the Forum (http://www.pch.gc.ca/progs/multi/pubs/police/index_e.cfm).

Guiding Principles

The following guiding principles or best practices emerged from deliberations of the Policing Forum to assist law enforcement agencies, government, and ethnic and racial communities across Canada.

- Law enforcement agencies must reflect the ethnic, racial, cultural and religious communities they serve.
- Effective training must be available to all front line law enforcement officers. Competent and professional diversity educators must design, deliver and critically evaluate cultural awareness training programs.
- Benchmarks for proactive equitable employment processes and outcomes must be developed, implemented and evaluated—particularly at middle and senior management.
- To facilitate the understanding of diversity and inclusion issues, partnerships must be created between community leaders, police organizations, government, ethnic, racial and cultural communities, academia and professional change managers.
- A transparent independent policing and policy oversight mechanism must be implemented that includes partners from communities, law enforcement agencies, and academia.
- Research must be supported in the areas of diversity, education, oversight and accountability mechanisms, and community policing initiatives and their outcomes.

The Program also supported several projects that met specific needs at the regional levels in the area of policing. Two examples:

- Edmonton Police Service. Following the events of September 11, 2001, the Secretary of State (Multiculturalism) hosted a series of roundtables in Alberta to discuss community concerns and assess the impact of the events on their communities. This led to the establishment of a Hate/Bias Crime Unit at the Edmonton Police Service, with support from Canadian Heritage and the Calgary Police Service. The Edmonton Police Service dedicated personnel to hate/bias crimes, provided them with training and set up a centralized reporting mechanism. Information has been shared with concerned communities and authorities, and relationships of trust with communities and stakeholders were built and fostered.



- **Saskatoon Police Service.** The Saskatoon Police Service has responded to concern in Aboriginal and multicultural communities by developing a multi-year project to make major changes internally and in its relationship with them. Cultural sensitivity, inclusive hiring practices and community input are key to delivering police services that respond to the needs of all Saskatoon communities.

In the course of 2002–2003, the Program supported several initiatives and projects to advance the four priority objectives that it has identified. Here are some examples to illustrate the type of work that was accomplished under each of these objectives at the national, regional and local levels.

Fostering Cultural Understanding

The Department of Canadian Heritage, in partnership the Canadian Teachers Federation, continues the annual Mathieu Da Costa Challenge, in existence since 1996. The challenge is an opportunity to illustrate the meaning of multiculturalism and explore the contributions made by Aboriginal peoples and individuals of diverse racial and ethnocultural backgrounds. It encourages students aged 9 to 18 to explore the diversity that has shaped our nation's history. In 2002–2003, students submitted 376 essays and 192 art works for the challenge.

Did you know?

18.4 percent of the total population was born outside Canada, the highest percentage of immigrants in 70 years.
(2001 Census, Statistics Canada)

The PEI Association for Newcomers to Canada undertook a very successful project to organize, promote and deliver 10 educational sessions to the public that included presentations by first-generation Canadians, immigrants and refugees living in Prince Edward Island. The presentations

gave newcomers an opportunity for meaningful social interaction with the province's communities.

Cultivating Peace in the 21st Century, funded by **Canadian Heritage** and **Citizenship and Immigration Canada**, provides teachers, students and parents with meaningful learning materials that promote conflict resolution, understanding and the value of peace in the aftermath of the September 11 tragedy.

Combatting Racism and Discrimination

As part of its anti-racism campaign, the Government of Canada sponsors the *Racism. Stop It!* national video competition each year. Youth between the ages of 12 and 18 from across Canada are invited to produce 60- to 90-second videos on eliminating racial discrimination. The top 10 are

edited into 30-second public service announcements and broadcast nationally on television. In 2002–2003, 229 teams submitted videos. The competition aims to raise awareness and inspire youth to get involved in anti-racism activities in school.

A project by the *Muslim Education Network Training and Outreach Services (MENTORS)* entitled “Towards Understanding: Moving Beyond Racism and Islamophobia” aimed to address discrimination, harassment, hate crimes and racial profiling directed at Arab, South Asian, Afghani and Muslim Canadians as a result of the September 11 events. By developing anti-racism and anti-Islamophobia resource kits, including a children's video, and workshops for schools in the Toronto, York and Halton districts, the organization promotes an inclusive model of multiculturalism and citizenship and the development of greater respect and cross-cultural understanding among children and youth in the Greater Toronto Area.

The Saskatchewan-based *Elimination of Racism in Sports and Recreation Committee*, with members representing sport, multicultural and Aboriginal organizations, has increased acceptance of the fact that racism exists in sport and must be dealt with. In 2001, the committee developed a series of videos and training manuals for coaches and sport councils and delivered 30 training workshops. A large number of communities, including Saskatoon, agreed to post “Racism-Free Zone” signs in their sport venues. “Working, Living, and Playing Together,” the group's project for 2002–2003 to 2004–2005, is using these messages and resources to assist coaches, sport/recreation professionals, and athletes in other parts of the Prairies and Northern Region in combatting racism, with the intent to reach across Canada before the 2005 Canada Games in Regina. The committee has already made valuable contacts in the Northwest Territories and Manitoba.

The Centre for Research-Action on Race Relations (CRARR), a Quebec based group, organized a regional round-table on racism and hate crimes as a response to the World Conference on Racism in Durban and in response to the backlash against people of Arab, Muslim or Asian descent after September 11, 2001. The project reached out to experts and stakeholders in order to disseminate information concerning hate crimes in Canada. The project identified strategies to assist public institutions in identifying the problem, creating policies that counteract it and improve the public institutions' abilities to respond to ethnocultural and religious minorities. The project, completed in June 2002, has helped CRARR to establish a mid-term to long-term intervention policy to fight hate-crimes, to create a prevention and education plan for the general public, and a training tool to help victims of hate crimes address the situation and take legal steps to help counteract the problem.

International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination

The Multiculturalism Program is one of the key instruments by which the Government of Canada carries out its obligations under the International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination (ICERD). The Program was involved in preparations for Canada's appearance before the United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination, which reviewed Canada's 13th and 14th reports on the implementation of ICERD in August 2002.

On August 26, 2002, the Committee issued its Concluding Observations. The Concluding Observations took the form of positive remarks, as well as concerns and recommendations based on the review of the reports and information received about Canada. The text of the Convention, Canada's most recent reports and the UN Committee conclusions on these reports can be found at: http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/cerd_e.cfm.

Promoting Shared Citizenship

Foreign credential recognition

The Multiculturalism Program worked with other federal departments in promoting the recognition of foreign credentials as a means of removing barriers to the full participation of new immigrants in the Canadian workplace, whether in urban, rural or remote settings. The Program uses a variety of means to engage affected communities in the issue, and to inform and influence the policies of government, professional, trade and regulatory bodies. The Program has supported two projects in this area:

- **Policy Development Roundtable on the Integration of Internationally Trained Professionals and Tradespeople.** The Ontario-based Council of Agencies Serving South Asians is creating a mechanism to facilitate community-based input to government policy development in the area of foreign credential recognition. The mechanism will support research and development on policies and programs for recognizing foreign credentials and integrating internationally trained professionals and trades people into the labour market.
- **BC Network of Associations for Foreign Trained Professionals.** The Surrey Delta Immigrant Services Society, MOSAIC BC and the Immigrant Services Society of British Columbia have undertaken a project to strengthen the involvement of ethnocultural groups in five British Columbia communities in policy development related to the recognition of foreign credentials. They aim to connect these communities with regulatory bodies and to facilitate the establishment of associations and networks of foreign-trained professionals.



Family violence

Canadian Heritage is one of seven departments and agencies that fund and implement the Family Violence Initiative (FVI). The FVI was established by the Government of Canada in 1988 to reduce violence against women, children and elders. It has made a commitment to increase its responsiveness to the family concerns of four populations: Aboriginal people, people with disabilities, people living in rural and remote communities, and ethnocultural communities.

The Department has been successful in reaching immigrants and first-generation Canadians about the risk factors in family violence. The use of ethnic media has been the most effective strategy for engaging ethnocultural and ethnoracial communities. The Department funded multilingual radio and television broadcasts—developed through community partners—in the three cities with the largest immigrant populations in Canada: Montréal, Toronto and Vancouver. In total, 98 original television programs and 174 radio programs were produced for 48 linguistic and cultural communities. An award-winning Public Service Announcement with the message "Violence Hurts Us All," produced and aired in 16 languages, continues to be shown on Canadian ethnic television.

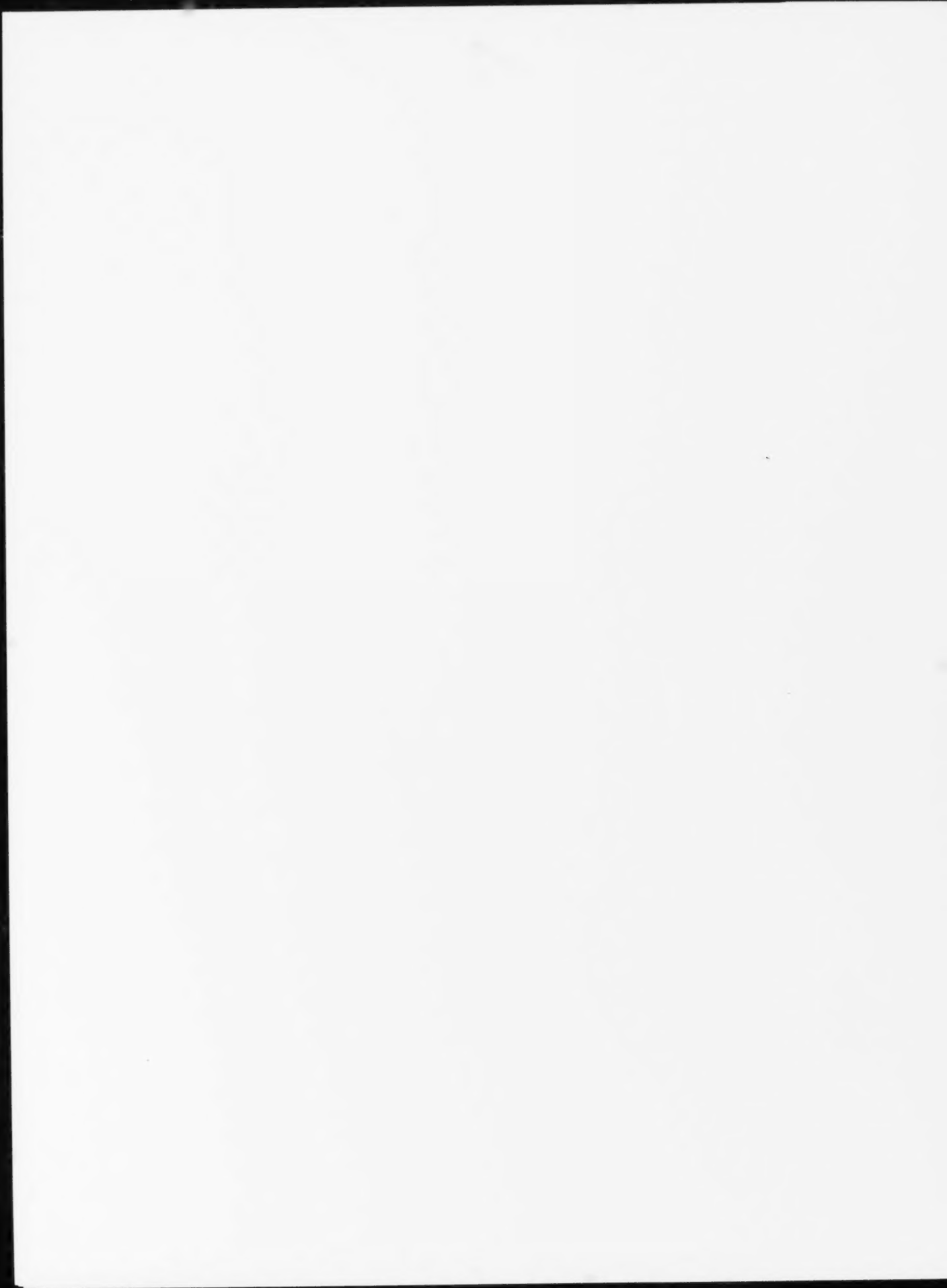
With a continued focus on engaging immigrants of neither English nor French speaking origins, new Canadians, and ethnocultural and ethnoracial populations, the next five years of the FVI will build on the current approach of using ethnic media to raise awareness and will broaden its expertise in collaborating with communities and the private and public sectors.

Downtown East Side Crime Prevention/Revitalization Project

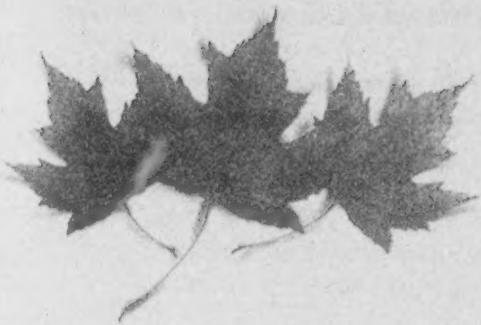
The *Downtown East Side Crime Prevention/Revitalization Project*, now entering its fifth and final year, helps members of the diverse communities in Vancouver's downtown east side address safety, crime prevention and community development. Building on the strengths of the community and using a social development approach, the project relies on focus groups and community meetings to encourage members of ethnic groups to work with local service providers, businesses and residents' associations to ensure that serious issues are collectively addressed. This is an intergovernmental collaboration involving the Multiculturalism Program, **Justice Canada's** National Crime Prevention Strategy, **Human Resources Development Canada**, **Status of Women Canada**, and the Attorney General of British Columbia.

Canadian Institutions Reflect Diversity

An 18-month institutional development project by *United Way / Centraide Windsor-Essex County* helped non-profit organizations, particularly those in the social service and health sectors, to be more aware of the need to reflect and be accessible to ethnoracial communities in their governance, structure and service delivery. The project reached out to ethnoracial communities by promoting and encouraging their participation on the planning committees and boards of non-profit organizations. The goal was to empower members of ethnocultural communities, improve their capacity for participation, identify barriers to participation, and develop measures to overcome these obstacles.



PART III: Results across the Government of Canada





Part III: Results across the Government of Canada

The architects of Canada's *Multiculturalism Act* recognized the crucial role federal organizations can play in preserving and enhancing multiculturalism in Canada. In addition to directing federal institutions to "carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada," the Act contains five specific instructions under which federal organizations shall:

- *ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions (section 1 – Equal opportunity in federal institutions);*
- *promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada (section 2 – Capacity building);*
- *promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society (section 3 – Enhancing the understanding of and respect for diversity);*
- *collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada (section 4 – Research and data that support the development of relevant policies, programs and practices); and*
- *make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins (section 5 – Language skills and cultural understanding of individuals of all origins).*

This section of the report provides an overview of the activities of federal departments, agencies and Crown corporations to implement the Act in these five areas.

The Multiculturalism Program is working towards developing a mechanism that will enable us to measure the progress of federal institutions in implementing innovative approaches and best practices in relation to the *Canadian Multiculturalism Act*.

Equal Opportunity in Federal Institutions

Government-wide policies that support multiculturalism, such as the government's employment equity program, are one part of ensuring that federal public servants reflect the country's diversity. So are the inclusive staffing policies and practices adopted by each federal department and agency. But building a corporate culture that embraces diversity is equally important. This involves providing diversity training, and employment related opportunities to employees of all ethnocultural origins.

Government-wide staffing: employment equity and beyond

Under the *Employment Equity Act*, the federal government must ensure that members of designated groups—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and people who are visible minorities—achieve equitable representation and participation in its workforce. Progress is reported in employment equity annual reports, available at http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/ar-ra/ar-ra_e.asp.

Embracing Change in the Federal Public Service: The Report of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, served as a reminder that visible minorities are the only designated group significantly under-represented across the federal public service when compared with their availability in the Canadian labour market. The Task Force action plan highlighted the need for concerted efforts on several fronts for the federal public service to become fully representative of the Canadian population. A mid-term stocktaking exercise completed in 2002 found widespread, high-level commitment across the public service to the principles and goals of the action plan. It also found that attention to employment equity activities in departments and agencies had increased substantially. Implementation of the action plan continues to result in improvements in the participation of visible minorities, who now account for more than 7 percent, compared with 5.5 percent in 2000. While this represents significant progress, the results are not adequate, specifically for the executive levels.

The **Treasury Board Secretariat** continues to work closely with consultative bodies such as the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service and the External Advisory Group on *Embracing Change* in implementing the action plan. The initial financial support provided by the government of up to \$10 million annually for three years ended in March 2003.

On June 14, 2002, the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities tabled its report, entitled "Promoting Equality in the Federal Jurisdiction: Review of the *Employment Equity Act*", in the House of Commons.

In November 2002, the government response recognized the need for a more representative public service and, in particular, measures to continue addressing concerns about the gaps in representation of visible minorities. The response also reiterated the accountability of the Treasury Board for employment equity in the federal public service, and for meeting the employer's obligations under the *Employment Equity Act*.

The Public Service Commission of Canada (PSC) is responsible for setting standards for staff selection and for overseeing a staffing system that does not discriminate under the prohibited grounds described in the *Canadian Human Rights Act*. In addition, its shared employer obligations set out in the *Employment Equity Act* require the PSC to eliminate employment barriers and implement positive policies and practices to achieve a representative workforce. The PSC contributed to the recruitment of more than 3,000 visible minorities into the federal public service in less than two years as part of *Embracing Change*. Further, the PSC implemented and encouraged a number of recruitment and retention initiatives in support of a representative workforce.

The PSC continued to support departments and agencies with tools to help them create an inclusive workforce that represents Canada's labour market and values the contributions of employees from all backgrounds. In 2002–2003, the PSC developed or revised three educational tools:

- *Profile of Public Service Leadership Competencies* (revised). Competencies now integrate the key elements required for managing diversity in the workplace across all leadership profiles and competencies.
- *Guidelines for Fair Assessment in a Diverse Workplace: Removing Barriers to Members of Visible Minorities and Aboriginal Peoples* (new). Managers and human resources specialists now have generic principles for fair assessment of all candidates, and information on how these can be implemented to create barrier-free practices.
- *Values-Based Staffing in Canada's Public Service* (new). This tool for managers examines the integration of the policy frameworks for staffing values and recourse.

A staffing program that promotes diversity: the essential elements

Planning for and fostering diversity

Many federal organizations have formal diversity strategies and champions responsible for ensuring that these strategies come to fruition. For example, 2002–2003 marked the first full year of implementation of the **Transport Canada** diversity strategy including:

- identifying diversity champions and hiring one diversity advisor in each region to help implement the strategy;
- forming a national Diversity Steering Committee to oversee regional diversity committees, all of which developed detailed work plans;
- launching a national diversity Web site;
- hiring an external consulting firm to develop and deliver a five-day diversity facilitator training session to approximately 60 volunteers, who have gone on to give half-day diversity dialogue sessions to all employees;
- administering a Diversity Climate Survey to more than 250 employees;
- creating a Diversity Declaration and delivering it to all employees;
- designing and building a common kiosk for each region to use for promoting diversity;
- arranging for the Transport Canada Diversity Champion to give several presentations on the diversity strategy to different parts of the department, and to a national, interdepartmental Regulatory Inspection Community Conference in Montréal; and
- beginning work on a 10-minute Web video on diversity that will be part of the orientation program for new employees.

Dedicated to diversity

Committees dedicated to fostering a diverse workforce are common across the federal government. Many go beyond a focus on employment equity targets to ensuring that diversity is entrenched in the organization's corporate culture.

For example, in 2002–2003, the **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission's** Employment Equity Advisory Committee re-branded itself as the Diversity and Equity Committee

(DEC). The intent was to send a message that a diverse workplace is more than numbers and specific designated groups; that diversity is about inclusiveness of all cultures, faiths, backgrounds and abilities, both in program delivery and in creating a work environment that attracts, retains and promotes people of diverse backgrounds.

Did you know?

Immigration now accounts for more than 50 percent of total population growth in Canada.
(2001 Census, Statistics Canada)

Targeted recruitment

Making an effort to recruit employees from diverse backgrounds is a normal part of operations for most federal departments and agencies. **Via Rail Canada**, for example, ensures that its recruitment efforts reflect its commitment to a diverse workforce. Via Rail posts its employment ads on the Native Career Magazine Web site and has plans to better target its recruitment messaging by identifying organizations able to help the corporation draw on the widest possible pool of candidates.

The **Royal Canadian Mounted Police's** Aboriginal Cadet Development Program (ACDP) has enabled more than 200 young Aboriginal people to develop the skills to join the RCMP. Individuals enrolled in a three-week assessment at the RCMP Training Academy in Regina and then returned to a detachment in or near their home community to complete an individualized program under the supervision of RCMP members. The program was administered in partnership with **Human Resources Development Canada** and the provinces and territories. It is now offered only on a limited basis in some RCMP divisions in partnership with local colleges or universities.

Diversity training

Diversity modules are part of staff training programs in most federal institutions. The following are just a few examples of training conducted in 2002–2003.

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) has integrated content related to multiculturalism and employment equity into its training programs and courses, including a one-day diversity course, a mandatory staffing course, a management orientation course, and orientation sessions for new employees and students.

PWGSC's three-day staffing course for managers is a mandatory course designed to assist managers with delegated staffing authority. It includes a section on obligations and tools for implementing employment equity and helps participants gain a better understanding of the staffing process. It incorporates bias-free selection to train managers to recognize and eliminate barriers that may exist in the staffing process and, in particular, in interviews and the assessment of candidates. During 2002–2003, 23 courses were delivered to approximately 300 managers in the National Capital Region and four were delivered to 56 managers in the Western Region.

In October 2002, PWGSC provided its Executive Committee with a six-hour session to enhance awareness and provide them with an understanding of personal biases, with a second half-day session on cultural differences in communication styles planned for May 2003. Nineteen senior managers at the Assistant Deputy Minister and Director General levels attended these courses. In addition, PWGSC's one-day diversity training course uses a cascade approach, in which staff and supervisors and managers learn about and share employment equity and diversity information groups or work units.

The **Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC)** created and delivered the first module of its Valuing Diversity training in 2002–2003. NSERC plans to offer the module again in 2003–2004. Work began on the second module, entitled Communicating Across Cultures, to be delivered in 2003–2004. NSERC employees continued to participate in various employment equity and diversity training events, including conferences, workshops, PSC workshops and internal briefing sessions.

Accommodating differences

As the proportion of public servants from diverse backgrounds increases, departments and agencies have begun to recognize the importance of accommodating their needs.

Canada Post organized ceremonies throughout the country to mark multicultural activities. In offices in Toronto, for example, employees were given access to prayer rooms during Ramadan. The Crown corporation was pleased to announce that the Public Service Alliance of Canada and the Union of Postal Communications Employees negotiated a new collective agreement in 2002 that includes special provisions related to multicultural groups. The wording on bereavement leave with pay, for example, was amended to provide expanded coverage needed by employees of diverse cultures.

The **Canadian Food Inspection Agency** makes efforts to accommodate all its employees. The Ontario area, for example, allows employees of the Muslim faith to perform their daily prayer during working hours and, where operationally feasible, accommodates religious observances such as Eid-Ui-Fitr (a day of prayer and feast in the Muslim religion) by temporarily changing working hours or granting leave.

The **Canadian Forces** publication *Religions in Canada*, which was disseminated to all commands, units and chaplains, contains descriptions of all major religious and spiritual requirements and tenets, including celebrations and observances, and dress, dietary, medical and health requirements.

Open dialogue

Creating opportunities for people to speak frankly with each other about diversity in the work place helps ensure greater understanding between people and fosters a climate of inclusion and a sense of connection.

Transport Canada holds dialogue sessions where all employees can learn about diversity and voice concerns about diversity in the department. It is also committed to holding a national Diversity Conference each year. Last year, the first was held in Vancouver with more than 100 participants. Next year's conference will be held in Halifax, and at least as many participants are expected. The department's Atlantic region ensures that at least one article concerning diversity is featured in every issue of its *Atlantic Connexions* newsletter. The region also holds an annual Diversity Day to promote ongoing awareness among employees.

The **Canadian Transportation Agency** (CTA) encourages the participation of individuals from various ethnic backgrounds on important working committees that provide input on Agency policies and programs. For example, individuals from different ethnic backgrounds participate on the CTA's Training and Development Committee, and on the Employment Equity Committee. A succession plan ensures that job opportunities and career development are open to all Agency staff.

Capacity Building

Through multiculturalism, Canada recognizes the potential of all people to shape the direction of the country of which they are a part. When everyone has an opportunity to contribute, the result is a stronger social fabric, more innovative economic development, richer cultural expression and a wider lens through which to understand and protect our heritage.

Consultation

In 2002–2003, the **Department of the Solicitor General** collaborated with visible minority organizations on the issues of restorative justice and effective corrections, and worked with the **Royal Canadian Mounted Police** on a project to better engage immigrant and refugee communities in developing culturally appropriate policies and programs. Department officials also consulted multicultural groups that may be affected by proposed legislation related to national security.

In 2002–2003, as part of a broader policy review exercise for the development of a national Heritage Policy Framework, **Canadian Heritage** consulted with a broad range of organizations, including voluntary organizations. The criteria for engaging these organizations in policy fora included cultural diversity and the inclusion of Aboriginal communities. Topics for discussion included the ever-broadening nature of Canada's multicultural heritage and the capacity of diverse communities and heritage institutions to preserve, present, interpret and facilitate access to this evolving legacy.

Through its Sectoral Involvement in Departmental Policy Development (SIDPD) component, the **Voluntary Sector Initiative** is strengthening the capacity of voluntary organizations to contribute to policy development and increasing opportunities for them to do so. The SIDPD funded several projects led by various federal departments to support organizations and activities involving ethnocultural communities.

Social development

Human Resources Development Canada (HRDC) recognizes that immigrants, members of visible minorities and other persons from diverse ethnocultural backgrounds are often excluded from full participation in society. The department funds projects focused on creating, applying and disseminating effective practices and developing innovative models to reduce, and even eliminate, barriers to social inclusion. An example is the Caledon Institute's Vibrant Communities project, whose goal is community-based poverty reduction.

HRDC's National Literacy Secretariat works with provinces and territories, other government departments, business and labour, the voluntary sector and non-governmental organizations to lower barriers to access in literacy programs and to develop culturally sensitive learning materials. Many of these projects target the literacy needs of specific groups, including Aboriginal people, first-generation Canadians and members of visible minorities.

HRDC has funded projects that focus on the needs of immigrant children and children from a broad range of ethnocultural backgrounds in Canada. For example:

- The department's funding has enabled the Mosaic Centre of the Calgary Immigrant Aid Society to expand and update its manual, entitled *A Handbook for Developing a Resource Centre for Immigrant and Refugee Families with Children 0–6*, to respond to the growing needs of immigrant families and their children.

Did you know?

In 2002, the visible minority population represented 37 percent of Toronto and Vancouver, and is projected to represent 50 percent by 2016. (*Canada: a demographic overview 2001, Canadian Heritage*)

- The department also supports Ryerson University's project to improve support for immigrant parents and families by researching the needs of, and resources available to, immigrant parents of young children in Vancouver, Montréal and Toronto.

Access to financial assistance for post-secondary education is a key requirement for integrating newcomers into Canadian society and the labour force. HRDC has extended eligibility for loans and grants under the Canada Student Loan Program, which was limited to Canadian citizens and permanent residents, to protected persons (as defined in the *Immigration and Refugee Protection Act*).

Industry Canada's First Nations School Net Program (<http://www.schoolnet.ca/aboriginal/>) supports Internet connectivity for First Nations schools under federal jurisdiction. It has connected all First Nations schools that applied, or more than 80 percent of all First Nations schools. The program also supported the development of the First Peoples' Homepage, featuring Aboriginal curriculum resources in English, Cree and Syllabics; cultural collections; and profiles of Aboriginal organizations and communities.

The **Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC)** provides grants to Canadian university researchers holding an academic appointment at a Canadian university and working in the natural sciences or engineering, provided they are Canadian citizens or permanent residents. By opening competitions to permanent residents, the Council promotes multiculturalism within academia.

In 2000, NSERC studied the participation of designated groups in its programs. As a result of this study, eligibility under the University Faculty Awards Program (UFA), which was initially restricted to women, was expanded to include Aboriginal men as a measure to address their under-representation in science and engineering disciplines. The Council also targeted funding for Aboriginal applicants for the 2002 scholarship competition at the undergraduate, master's, doctoral and postdoctoral levels. NSERC also provided funding for special activities and outreach programs for Aboriginal youth through its PromoScience program and the President's discretionary fund.

Status of Women Canada (SWC) worked with **Citizenship and Immigration Canada (CIC)** on the *Immigration and Refugee Protection Act*, which came into force in June 2002. The new Act explicitly refers to the Canadian Charter's equality rights provisions and upholds the principles of equality and freedom from discrimination. It will help immigrants and refugees contribute to the evolution of Canada by ensuring the protection of their rights and their full participation in Canadian society. The effectiveness of the Act will be examined in CIC's annual report to Parliament.

In 2002–2003, SWC's Women's Program provided funding and technical assistance to 240 initiatives at local, regional and national levels. Approximately 12 percent pertained to ethnocultural women under three distinct but complementary areas: women's economic status, elimination of systemic violence against women and the girl child, and social justice. Some examples include:

- Work by the Asian Society for the Intervention of AIDS to document and draw public attention to the isolation, violence, exploitation and legal victimization experienced by Asian women trafficked into Vancouver's sex trade. This work formed part of a larger international project that examined trafficking of women from their countries of origin to their countries of destination.
- An examination of the barriers to employment of immigrant women by three groups:

- a) Immigrant Women of Saskatchewan-Saskatoon Chapter focused on developing strategies to work with potential employers to enhance immigrant women's access to the labour market;
 - b) the Calgary Immigrant Women's Association worked on encouraging corporate employers to make their organizations more accessible to immigrant women; and
 - c) the African Community Working Group in Edmonton pursued ways to increase the number of African immigrant women in leadership positions and decrease their under-employment.
- Funding to the South Asian Women's Community Centre to prepare a brief and a report of findings and recommendations for development of policy and institutional support to aid women asylum-seekers who are vulnerable to exploitation. The project includes the development of a resource guide for community workers and other groups doing similar work and multilingual pamphlets distributed to women seeking refugee status in Montréal.

Services for new Canadians

Citizenship and Immigration Canada funds a range of programs designed to help immigrants and refugees contribute to the economic, social and cultural life of communities across Canada.

- The **Language Instruction for Newcomers to Canada (LINC)** program provides language instruction in one of Canada's official languages to adult newcomers to the country. The LINC curriculum includes information that helps orient newcomers to the Canadian way of life and, in turn, helps them to participate in Canadian society as quickly as possible.
- Through the **Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP)**, organizations received funding to provide services such as reception, orientation, translation, interpretation, referrals to community services, para-professional counselling and employment assistance.
- The **Host Program** enables Canadians to personally meet and welcome newcomers and provide them with support and friendship. Volunteers help newcomers use services, practice English and French, find contacts in their field of work and participate in the community. At the same time, hosts learn about other cultures, lands and languages, thus enriching the Canadian culture.

- The **Refugee Resettlement and Humanitarian Program** is designed to help refugees rebuild their lives in Canada and integrate into and contribute to it. Canada is one of ten countries that resettle refugees from abroad. The program provides income support and immediate, essential services to government-assisted refugees, including basic orientation to Canadian society.

Finding a suitable and affordable place to live and a receptive environment is a vital component of the immediate and long-term integration process for newcomers. The **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)** has launched a new research program to investigate the role housing and communities play in the successful integration of newcomers into Canadian society. Research will focus on housing needs and preferences, housing conditions, living arrangements, lifestyles, housing experiences and histories of newcomers as they progress towards achieving the goal of integration. Barriers, obstacles and success stories in jurisdictions across Canada will also be examined. CMHC's Quebec Business Centre met with key welcome centres in January 2003 to learn more about newcomers' needs and concerns. These centres could become CMHC's key partners to distribute housing information to help newcomers. A pilot project is under way.

Economic development

Western Economic Diversification provides support for the economic development of Aboriginal communities. In 2002–2003, it offered support for:

- the Nuxakl National Community Centre's construction and retrofit of a museum to showcase and sell local Aboriginal artwork and house activities such as cultural dancing and language classes;
- Grande Prairie Regional College's development of a distance-learning project that will expand its programs for people in the North and reach a number of Aboriginal communities; and
- the Terrace Nisga'a Society's undertaking of a First Nations Quality Assurance Demonstration Project to obtain ISO certification and document the process to develop an ISO template guide for other First Nations to use for organizational capacity building.

Canada Economic Development for the Regions of Quebec provides financial assistance to a number of intermediary organizations dedicated to developing a specific community, including:

- **Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse** [Montréal Mayor's Youth Foundation]. This non-profit organization helps young Montréalers with low incomes get started in business or carry out a cultural project. It received funding for operating costs—with an agreement to increase the diversity of grant recipients—and for a pilot project that offers technical support and guidance to young entrepreneurs from ethnocultural communities.
- **Youth Employment Services (YES)**. This organization received funding to help with the expansion of the following services: access to individual counselling services in entrepreneurship, the addition of a structured follow-up system for clients, the development of an information clinic and referral team, increased participation in the Annual Entrepreneurship Conference and support for community partners. Given the diversity of the English-speaking community in Montréal, a high proportion of YES's clientele is from ethnocultural minority groups, including the Portuguese, South-East Asian, West Indian, Filipino and Indian communities.
- **Coalition of Outremont Hasidic Organizations**. This organization provides entrepreneurship services aimed at meeting the needs of young Hasidic women and men in Outremont and surrounding areas.

On the East Coast, the **Atlantic Canada Opportunities Agency** is putting more effort into ensuring that ethnic and racial minority communities—specifically the Aboriginal community across the region, the Black community in Nova Scotia, and the Innu and Inuit communities in Labrador—are aware of and participate in programs aimed at improving the economy of Atlantic communities.

Aboriginal people across the country participate in **Aboriginal Business Canada (ABC)** (www.abc-eac.ic.gc.ca), an Industry Canada program that promotes the growth of commerce as a

means of economic self-sufficiency for all Aboriginal people. ABC works in partnership with Aboriginal financial and business organizations and a range of other organizations to strengthen business skills and promote greater awareness of Aboriginal business achievement.

Did you know?

Almost 1 million people, 3 percent of the total population, report having an Aboriginal identity. (*Canada: a demographic overview 2001, Canadian Heritage*)

ABC has invested more than \$30 million in Aboriginal business start-ups and expansions, leveraging more than \$50 million in

additional investment. ABC has also worked in partnership with the Federal Economic Development Initiative for Northern Ontario, regional agencies and Indian and Northern Affairs Canada to deliver the Aboriginal Business Development Initiative which improves access to capital funds and to federal programs for Aboriginal businesses.

Cultural development

The **Canada Council for the Arts** increased its grants to culturally diverse artists and arts organizations by 6.6 percent, from \$10.2 million in 2001–2002 to \$10.9 million in 2002–2003. Of the total, \$4.4 million was in indirect funding (such as a grant to a publisher that publishes a book by an author who is a visible minority).

Only 4 percent of arts organizations funded by the Council in 2001–2002 were culturally diverse. In response, the Council launched a \$5.75-million, three-year capacity building initiative that offers grants and opportunities for networking and development to culturally diverse arts organizations. The networking and development opportunities are offered in partnership with **Canadian Heritage**. The initiative also offers training and internships to culturally diverse arts managers, through the University of Waterloo's Income Managers Program. So far, 61 organizations have received grants and support for networking and professional development, and five culturally diverse graduates of the Income Managers Program have held internships at national arts institutions.

To ensure that the broadcasting system provides programming *by and for* Canadians of all origins, the **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** continued to license more television and radio services directed to Aboriginal and ethnocultural minority groups in 2002–2003. As a result, more diverse Canadian voices are being heard, and more programming is being produced that engages, includes, integrates and informs Canadians from a variety of backgrounds, particularly new Canadians. The ownership of the broadcast system is becoming more diverse as new players from a variety of origins join the system; and more Canadian talent is being nurtured, benefiting the broadcasting system as a whole.

The **National Film Board** (NFB) sees openness and commitment to diversity as lying at the very heart of its mission to interpret Canada to Canadians. The NFB maintains programs and measures that ensure conditions favourable to the emergence of artists from intercultural communities and that provide them with means and opportunities to assert themselves and express conditions in their communities. Achievements in 2002–2003 include:

- *Program and competition for Aboriginal filmmakers.* In 2002–2003, 15 filmmakers received support from the Aboriginal Filmmaking Program. The NFB has invested approximately \$1.1 million in the program, \$100,000 more than in the previous year. The *Cinéastes autochtones* competition enabled filmmaker Elisapie Isaac to make a film entitled *Si le temps le permet*.
- *Nouveaux Regards competition.* In May 2002, the French Program welcomed the three winners of its *Nouveaux Regards* competition, open to French-speaking filmmakers from visible minorities. Hind Benchekroun's project takes an unusual look at identity through the life of a Muslim woman singer. Hyacinthe Combarry, a native of Burkina Faso, encourages us to review our perceptions with respect to popular beliefs in a world in which values and traditions are vanishing. Michka Saäl proposes an exploration of social questions and intercultural relations from the perspective of the police.
- *Reel Diversity competition.* In 2002 the English Program launched the second national competition, a \$1 million investment that gives five upcoming filmmakers from visible minorities across Canada an opportunity to produce a 40-minute documentary for broadcast on CBC Newsworld and Vision TV, competition partners. Two of the five winners of the previous competition finished their films this year—Andrew Faiz, who directed *Flemington Park: The Global Village*, and Atif Siddiqi, who directed *Solo*.
- *Professional development assistance program.* The French and English programs also manage special professional training assistance programs aimed at members of visible minorities and Aboriginal communities wishing to broaden their knowledge in a field related to film or video production. In 2002–2003, a \$180,000 investment by the NFB enabled 120 upcoming filmmakers to attend workshops or engage in training in various film-related trades, in collaboration with industry partners.

As one of Canada's most important cultural institutions, **CBC/Radio-Canada** continues to find innovative ways to support and showcase new talent, new voices and new faces. The "Reflect Yourself" project is aimed at increasing the diversity of faces, opinions and attitudes in and on English TV news, current affairs and Newsworld. The project began by focusing on three of Canada's most diverse cities—Montréal, Toronto and Vancouver. A small number of people from each city attended a local one-day workshop and then went out to act as interviewers, to find out what co-workers of different backgrounds and experience would like to see reflected in programming.

Canadian Heritage promotes the creation, dissemination and preservation of diverse Canadian cultural works, stories and symbols that reflect our past and express our values and aspirations. The department engages in a range of activities to support diversity in cultural expression in all policies and programs. Examples of this support in 2002–2003 are well illustrated in its arts training and musical diversity support programs.

- *The National Arts Training Contribution Program (NATCP)* supports independent, non-profit, incorporated, Canadian organizations that train Canadians for professional artistic careers. In 2002–2003, \$13.6 million was invested in arts training through the program. In April 2002, the application form was revised to make the eligibility and assessment criteria more open to support training in Aboriginal arts and in arts related to non-European cultural traditions. Special Advisory Committees were established. As a result, the client base of the NATCP almost doubled, from 18 organizations in 2001–2002 to 32 in 2002–2003; half of funding recipients (16 of 32) in 2002–2003 were offering training in Aboriginal arts and in arts related to non-European cultural traditions.
- Administered by the **Canada Council for the Arts**, the *Canadian Musical Diversity Program* helps artists, record companies and distributors produce, promote and distribute sound recordings of specialized Canadian music reflective of the diversity of Canadian voices in six genres: folk, world music, Aboriginal music, jazz and *musique actuelle*, classical and new music, and electroacoustic music. One of the Council's objectives in 2002–2003 was to increase grants for specialized music sound recording. To meet that objective, the Council added a second competition for the grants. As a result, the number of applications increased by 33 percent over 2001–2002. Grants totalling \$876,100 were awarded to 78 successful recipients, representing 18 percent of total applicants and an increase of 5 percent in the number of recipients over the previous year. Examples of projects funded are:
 - Orchid Ensemble: *Ten Thousand Miles to Kashgar* (with Lan Tung, Mei Han, J. Bernard—Chinese traditional instrumentation);
 - Kiran Rennie Ahluwalia: *2nd CD of Ghazals and Punjabi Folk Music* (Indian/Pakistan/Arabic vocal);
 - Muna Mingole: *Mianga M'am My Roots* (African French/Douala vocal); and
 - Anne Lederman: remastering of an extensive collection of Métis music.

International development

The **International Development Research Centre (IDRC)** serves as an excellent example to Canadians and citizens of other countries of how people of different cultures and national origins can effectively work together to address serious concerns that transcend borders and nationalities and, sometimes, threaten the very existence of the greater global community.

The Centre's Canadian Partnerships Program fosters alliances and promotes the sharing of knowledge among scientists, university researchers and Canadian civil society in general, on development, and on social, economic and environmental issues of concern to Canada and countries of the South. Individuals and organizations that received grants under the program in 2002–03 included the following:

- Chilean activists Carlos Pilquil and Armando Naverrete received a grant to participate in the 2002 General Assembly of the United Nations Permanent Forum on Indigenous Issues. Pilquil and Naverrete are the coordinators of the Chilean Committee for Human Rights, a Montréal-based non-governmental organization (NGO). They offered their perspectives to the debate and networked with fellow Mapuche activists (<http://www.un.org/esa/socdev/pfii/>).
- With a grant from IDRC, the Pacific Peoples' Partnership, an NGO in British Columbia, was able to bring seven Pacific Island participants to the 2002 Conference on Governing the Environment: Pan-Pacific Perspectives on Indigenous Governance, Local Resources and Aid, which also hosted 20 First Nations speakers. As a result of the conference, Pacific delegates have established a Pacific Peoples' Partnership reference group, aimed specifically at translating the learnings of the conference into collaborative research and programming (<http://www.pacificpeoplespartnership.org/>).
- The Association for Higher Education in Development (AHEAD) received a grant for a research project examining the significance of capacity building initiatives instigated by diaspora communities, with a focus on Ethiopia (<http://www.aheadonline.org>).
- Eight small grants were made to various universities and NGOs in Canada, in support of programs that help Canadian youth better understand the links between Canada and different people and cultures in the world. Most of these grants were contributions to study/work-abroad programs.

Enhancing the Understanding of and Respect for Diversity

Understanding and respect for diversity can be seen in how we represent ourselves to each other and the world, the extent to which all can speak out and be heard, and the kinds of stories we tell about the people and events that shaped the country.

How we represent ourselves: reflecting diversity

As a public producer, the **National Film Board (NFB)** has a role in broadening understanding of and respect for diversity in Canadian society. Of the 60 films, videos and multimedia products produced or co-produced by the NFB in 2002–2003, 20 percent were directed by filmmakers from visible minority and Aboriginal communities. Others, by filmmakers from various other cultural communities, focused on facets of cultural diversity. Films produced or co-produced by the NFB last year included:

- Nisha Pahuja's *Bollywood Bound*, the story of four young actors in search of celebrity;
- Yung Chang's *Earth to Mouth*, an exploration of the cultivation of Asian vegetables destined for Chinese markets and restaurants;
- Andrew Faiz's *Flemingdon Park: The Global Village*, an examination of subsidized housing that accommodates refugees and immigrants;
- Jill Haras's *Joe*, a profile of Seraphin "Joe" Fortes, an artist born in Barbados;
- Cheryl Foggo's *The Journey of Lesra Martin*, which focuses on an illiterate youth who played a key role in freeing boxer Rubin "Hurricane" Carter;
- Moira Simpson's *Kosovo: Fragile Peace*, which reveals life in the aftermath of war;
- Alison Reiko Loader's *Showa Shinzan*, a short animated film set in Japan;
- Jari Osborne's *Sleeping Tiger: The Asahi Baseball Story*, which features a baseball team of Japanese origin; and
- Atif Siddiqi's *Solo*, which pays tribute to a young homosexual's bold transition to personal fulfilment.

Aboriginal filmmaker Alanis Obomsawin directed *Is the Crown at war with us?* which focuses on events in Miramichi Bay in New Brunswick. Young filmmaker Elisapie Isaac, winner of the French Program's *Cinéastes autochtones* competition and a native of Salluit, Nunavik, completed her film *Si le temps le permet*, an examination of her origins in the form of a cinematographic letter; and Catherine Anne Martin completed *The Spirit of Annie Mae*, which recounts the remarkable life and tragic death of Annie Mae Pictou Aquash, a figurehead in the American Indian Movement assassinated in 1975.

Expression awards

The **National Film Board** joined CHUM Television to launch the **Expression Awards**, celebrating diversity in the arts and media in Canada. The gala, sponsored by the **Department of Canadian Heritage**, took place during the **Forum on Diversity and Culture** and was broadcast by various networks, including CHUM, MuchMusic, MusiquePlus, Star and Bravo.

The **Royal Canadian Mint** (RCM) uses artists from various regions and ethnocultural communities to ensure that its products reflect the country's cultural diversity. In 2002–2003, the RCM introduced 50 cent sterling silver coins celebrating legends from Newfoundland, Nova Scotia and Quebec; the Shoemaker in Heaven coin, inspired by a Polish-Canadian tale; and coins in the popular Chinese Lunar coin series.

In addition, **Canada Post** issued for the seventh consecutive year, a commemorative stamp to celebrate the Chinese Lunar New Year. A number of events and activities were organized to promote the Year of the Ram, including launches in the Chinese communities of Winnipeg, Toronto and Vancouver. Other stamps issued during the year included a joint issue with Hong Kong Post, a stamp to mark World Youth Day in Toronto—billed as the largest multicultural gathering in the history of Canada—and Christmas stamps featuring three spectacular works of art by world-renowned Aboriginal artists.

In 2002–2003, the **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** (CRTC) continued to implement and develop its policy of ensuring that Canada's diversity is reflected in all broadcasting services. To ensure that English- and French-language TV is reflective and inclusive in its operations and programming, all commercial TV services must file diversity corporate plans, addressing:

- corporate accountability—to ensure that cultural diversity principles are considered in all decisions and at all levels of operations that affect on-screen presence and portrayal;
- programming—to ensure that news, information and entertainment programming accurately reflects Canadian reality; and
- community involvement—to ensure effective input and feedback from diverse communities with respect to the reflection of cultural diversity in each station's programming.

An expanded multicultural dimension was added to the **National Capital Commission's** 2002 Canada Day celebrations. Confederation Park in Ottawa was dedicated to special programming focused on multicultural communities featuring shows by dance groups and musicians such as the Turquoise Turkish Folk Dancers, Mexico Lindo, Reggae Cowboys; activities such as origami, yoga, mehndi and Afro-Canadian hair-braiding; and concessions with ethnic culinary delights.

Encouraging dialogue and understanding

Different perspectives and new ways of understanding issues can be achieved through open dialogue. **Citizenship and Immigration Canada** continued in 2002–2003 its "Canada: We All Belong" campaign, to help facilitate better understanding of and respect for diversity among newcomers and others in Canadian society. Three main values—freedom, respect and belonging—are widely promoted in resource materials, speeches and activities organized for such occasions as Celebrate Canada Week, Citizenship Week and Flag Day.

The Speaker's Bureau initiative in Toronto was also active, bringing immigrants and refugees into schools to speak about their experiences as newcomers to Canada. There are plans to extend the program to Vancouver.

CIC also continued its program aimed at distributing several educational resources for youth to increase understanding and respect among diverse cultural groups and promote peaceful means of conflict resolution. Examples include:

- *Cultivating Peace in the 21st Century*, co-financed by Canadian Heritage, a teaching resource for high schools and community organizations that promotes conflict resolution, understanding and the value of peace. It is targeted to youth in grades 10 and 11; and
- *My Commitment to Canada*, for youth in grades 7 to 10, which stimulates thinking and debate about citizenship.

CIC also continued its Settlement Workers in Schools (SWIS) initiative, which facilitates the integration of immigrant children into Canadian schools. Settlement workers provide services in schools with high numbers of immigrant children and act as cultural brokers or facilitators between students, parents and schools by enabling the parties to better understand each other's perspectives. SWIS workers address issues such as school rules, teacher expectations and the grade placement process, domestic violence, and Canadian society, culture and climate.

The **Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC)** is the primary federal funding agency for research and training related to the social sciences and humanities. In 2002–2003, SSHRC continued to fund investigator-driven research related to multicultural diversity. In addition, it supports and promotes targeted programs and joint initiatives with partners in government, non-governmental organizations or private foundations. Ethnic, official-language minority, Aboriginal and other community organizations can take advantage of SSHRC's continuing collaborative programs (see http://www.sshrc.ca/web/apply/organizations_e.asp for details).

Did you know?

Canada's labour force will grow to 17.8 million in 2010, an increase from 16 million in 2000. Approximately one quarter of the population entering the labour force will be young people. And another 10 percent of the labour force will be immigrants arriving in Canada between now and 2010. (2001 Census, Statistics Canada)

The **Canadian Race Relations Foundation (CRRF)** works to inform Canadians about—and enhance their understanding of and respect for—the diversity of Canadian society. In 2002–2003, the Foundation coordinated and hosted two summits on racial profiling that involved the government and police officials; reinforced ties with affected communities, primarily the Black community, and supported initiatives by other organizations, such as the Coalition of Black Community Organizations and the Ontario Human Rights Commission; and established a working group to share concerns and explore responses.

Through its Initiatives Against Racism Sponsorship Program, the CRRF provides small grants to organizations working to increase critical understanding and expose the causes and manifestations of racism and racial discrimination in Canada, and to inform the general public of facts and misconceptions about and highlight the contributions of groups affected by racism and racial discrimination, notably Aboriginal peoples and racial minorities. In the past six years, the program has received applications from close to 300 applicants and has funded just over half.

Research commissioned by the CRRF in 2002–2003 investigated issues such as the lack of policy and legislative support for Aboriginal post-secondary institutions, the racialized impact of welfare fraud control in British Columbia and Ontario, Aboriginal homelessness in Sioux Lookout, and systemic racism in employment in Canada.

A strong Canadian presence in the worldwide fight against intolerance

In February 2003, a Canadian Heritage representative participated in a meeting, jointly organized by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) and the United Nations Human Rights Commission, aimed at developing education tools to fight against racism, discrimination, xenophobia and intolerance. In consultation with the **Department of Foreign Affairs and International Trade** and in collaboration with the Canadian Commission for UNESCO, the department also prepared Canada's position on drafting and adopting new strategies related to human rights and the fight against racism and intolerance, during UNESCO's 32nd General Conference.

Canadian Heritage also collaborated closely with the **Department of Foreign Affairs and International Trade** in preparing Canada's contribution to the work of the 58th session of the General Assembly of the United Nations, particularly on proposed resolutions directly related to human rights and the elimination of racism, racial discrimination, xenophobia and intolerance.

Promoting our diverse heritage

A key objective of **Canadian Heritage's** Virtual Museum of Canada (VMC) is to engage audiences of all ages in Canada's heritage by providing them with access to a rich on-line tapestry reflecting the diversity of Canadian experiences. The initiative seeks to strengthen a shared understanding of Canada's evolving heritage. More than 1,000 member institutions of all sizes from all regions of Canada have contributed to the VMC, approximately 45 of the 1,000 dedicated to the heritage of specific ethnocultural communities. Other members have collections that draw on many cultural traditions.

In 2002–2003, VMC launched a new program that enables smaller museums to create content for the Web by supporting development of on-line local history exhibits. *Community Memories* presents historical exhibitions drawn from museum collections and the treasures and reminiscences of members of communities across the country. Through images, words, sounds and videos, these exhibitions paint a unique picture of the history of Canada, offering new insights into the values and experiences that form our collective identity.

During the year, 129 exhibitions were posted on the VMC site, many of which reflected Canada's cultural diversity. These included *Celebrating Community*, from the Fort Frances Museum; *L'Aboiteau de Barachois et les aboiteaux d'Acadie*, from l'Église historique de Barachois; *Women of Labrador*, from the Labrador Interpretation Centre; *Cariboo Treasures: Perspectives on a Cariboo Civilization*, from the Quesnel and District Museum and Archives; *The Francophones of Newfoundland and Labrador*, from the Corner Brook Museum and Archives; and *Introduction to St'á'imc (Lillooet) Basketry*, from the Upper St'á'imc Language, Culture and Education Society.

Research and Data that Support the Development of Relevant Policies, Programs and Practices

Data collected by Statistics Canada is used by a variety of federal organizations. For example:

- *Unequal Access: A Canadian Profile of Racial Differences in Education, Employment, and Income*, a report commissioned by the **Canadian Race Relations Foundation**, made use of data from the 1996 Census and focus groups across Canada to raise important issues about diversity and employment. The report's findings—that good jobs and promotions elude many visible-minority and Aboriginal men and women in Canada—attracted significant national media coverage.
- **Status of Women Canada** works with **Statistics Canada** to ensure that data is collected on both women and men, including statistics on Aboriginal, immigrant and visible-minority women. Key examples of such collaboration are the gender-based statistical report *Women in Canada*, published by Statistics Canada every five years, and the recently published *Women and Men in Canada: A Statistical Glance*.
- New questions about the ethnocultural background of respondents to Statistics Canada's 2002 *Survey of Approaches to Educational Planning and Postsecondary Education Participation Survey* will help **Human Resources Development Canada** evaluate whether Canadians from all backgrounds are benefiting from the Canada Education Savings Grant program.

In Canada, providing statistics is a federal responsibility. As the country's central statistical agency, Statistics Canada is legislated to serve this function for the whole of Canada and each of the provinces.

Statistics Canada provides statistical information that is crucial to the assessment and development of federal government policies, programs and practices, including those relating to multiculturalism. New data needs are identified through discussions with federal departments on policy challenges that are likely to arise in Canadian society in the next several years as a result of economic, demographic and social trends.

Statistics Canada programs with particular relevance to multiculturalism in 2002–2003 include the Census, the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada, the Ethnic Diversity Survey, the Longitudinal Immigration Database and the Aboriginal Statistical Program. As well, Statistics Canada is involved in such activities as the Metropolis Project.

Several departments and agencies also gathered their own statistics in 2002–2003.

The 2001 Census: new releases

The Canadian Census of Population, conducted every five years, provides detailed statistical information on the ethnocultural, linguistic, demographic and socioeconomic profile of Canada's population. The Census is the most comprehensive source of data on the multicultural make-up of the Canadian population and it provides this statistical information for all communities across Canada. Results of the 2001 Census were released throughout 2002–2003. Information on the linguistic make-up of the population was released in December 2002, and on the ethnocultural characteristics of the population (for example, ethnic origin, birthplace and visible minority status) in January 2003. In addition, 2001 Census releases on education, labour force and income provided some analysis of the progress of immigrants in Canadian society. All of these 2001 Census releases received extensive media coverage and were instrumental in informing the Canadian population about the country's diverse ethnocultural and linguistic communities.

Longitudinal Survey of Immigrants to Canada

In 2002–2003, Statistics Canada released the first results from a new Longitudinal Survey of Immigrants to Canada (LSIC) conducted jointly with **Citizenship and Immigration Canada** under the Policy Research Initiative. The release focused on the initial experiences of newcomers to Canada and included information on their choice of destination, pursuit of further training and entry into the workforce.

The survey will follow the sample of immigrants for four years. They will be interviewed three times: at about 6 months, 24 months and 48 months after their arrival in Canada. Collection is under way for the 24-month interview and content development has started for the questionnaire to be given at the 48-month mark.

Results from the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada: social support, employment key to settlement

The first results from the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada showed that the vast majority of newcomers had developed a strong attachment to the country. Networks of family and friends were key to the initial settlement of newcomers. For instance, a large proportion of immigrants (87%) already had some form of social support system within Canada when they immigrated: more than one-half (54%) had relatives and friends and another one-third (33%) had only friends living in Canada.

Joining family and friends who were already living in nearby areas was the major reason for newcomers to choose their destination. This was especially true for family-class immigrants, where almost all (95%) cited joining family or friends as their most important reason for settling where they did.

For most newcomers, the study found that employment was key to establishing a new life in Canada. In fact, within six months after their arrival, 44 percent had already found employment. The employment rate, however, varied by admission class. Newcomers who tried to enter the labour force faced several obstacles. Approximately 70 percent reported at least one problem. Over one-quarter (26%) of immigrants who encountered barriers when looking for employment cited lack of Canadian job experience as the most common problem. Almost as many immigrants (24%) indicated the transferability of foreign qualifications or experience as their most critical obstacle. Another major hurdle was a lack of official language skills, which was identified by 22 percent of immigrants who encountered a problem in their search for work.

Ethnic Diversity Survey

The Ethnic Diversity Survey, conducted in partnership with **Canadian Heritage**, was developed to provide information on the ethnic and cultural backgrounds of people in Canada and how these relate to their current lives in Canada. Conducted in 2002, this survey analysed the level of attachment people have to their own ethnocultural backgrounds, and how this affects their participation in the broader Canadian society. The survey results were released in September 2003.

(<http://www.statcan.ca/english/freepub/89-593-XIE/free.htm>)

The Multiculturalism Program of **Canadian Heritage** has made the Ethnic Diversity Survey a key component of its academic research call and is planning to make in-house research centered around the survey a priority in the coming years.

Results from the Ethnic Diversity Survey: a sense of belonging

Overall, half of the population said that they had a strong sense of belonging to their ethnic or cultural group. Not surprisingly, immigrants who were relative newcomers to Canada were more likely to have greater attachment to their ethnic or cultural group than did immigrants who had been in Canada for many years or were second- and third-generation Canadians.

In addition to asking about ethnic ancestry, the survey also asked people to report their own ethnic or cultural identity. This identity might or might not be the same as the ancestry of their parents and grandparents. While many ancestries were reported, when people were asked about their own ethnic identity 11.6 million people, or 55 percent of the population aged 15 and older, said that Canadian was either their only ethnic identity (45%) or was part of their ethnic identity in 2002 (9%).

The survey also asked questions about participation in groups or organizations in the 12 months prior to the survey as a measure of the integration and participation of people of diverse ethnic backgrounds in broader Canadian society. Immigrants, regardless of length of time in Canada, were more likely to participate in ethnic or immigrant associations than were Canadian-born people in subsequent generations, with about 6 percent of immigrants belonging, compared with 1 percent of those who had been two or more generations in Canada. In contrast, participation in non-ethnic organizations was somewhat lower for immigrants (35%) than for the Canadian-born population aged 15 and over (47%).

The survey also asked whether people had been discriminated against or treated unfairly in Canada in the past five years because of their ethnicity, culture, race, skin colour, language, accent or religion. The vast majority of all Canadians aged 15 and over (93% or 20.4 million) said they had never, or rarely, experienced discrimination or unfair treatment because of their ethnocultural characteristics. However, perceived discrimination or unfair treatment varied by visible minority status. While 80 percent of visible minorities reported that they had never or rarely been discriminated against or treated unfairly, 20 percent did report having been discriminated against or treated unfairly sometimes or often in the five years prior to the survey because of their ethnocultural characteristics. About the same proportion of visible minorities reported discrimination or unfair treatment because of ethnocultural characteristics, regardless of the length of time in Canada.

Blacks were more likely to report feeling that they had been discriminated against or treated unfairly by others because of their ethnocultural characteristics. Nearly one-third (32%) of Blacks, or 135,000, said that they had had these experiences sometimes or often in the past five years, compared with 21 percent of South Asians and 18 percent of Chinese.

Longitudinal Immigration Database

Statistics Canada continued in 2002–2003 to develop the Longitudinal Immigration Database (IMDB) which combines administrative data on immigration and taxation into a comprehensive source of information on the economic behaviour of immigrants in Canada. Statistics Canada worked closely with Citizenship and Immigration Canada, other federal departments and provincial governments to make information from the database accessible to users and to enhance the database to support policy research in the area of immigration.

Aboriginal Statistical Program

As a result of data needs identified by a number of departments, Statistics Canada developed a proposal to take all of these requirements into account. Statistics Canada went to Cabinet and obtained approval to proceed with the proposed plan to develop a blueprint for a comprehensive Aboriginal Statistical Program that would permit the collection of integrated, ongoing policy relevant information and outcome measures. This two-year project has three components: consultation; data development; and capacity building.

Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of All Origins

Under paragraph 3(2)(e) of the *Canadian Multiculturalism Act*, it is the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall “make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins.” This provision works in tandem with the policy of equal opportunity in employment by requiring federal institutions not only to hire and promote Canadians of all origins, but to actively incorporate the linguistic skills and cultural insight of these employees into service delivery and policy-making functions.

Canadian society benefits in many ways from the skills and understanding of a culturally diverse federal workforce. Public servants who are, for example, first-generation immigrants are able to help their employers deliver services more effectively and sensitively to other new immigrants. Canada owes at least part of its success as a tourism destination to its ability to serve visitors from all over the world in their native tongue. Furthermore, a country that depends so heavily on global markets stands to gain considerably from public servants and advisory bodies who are conversant with the cultural norms of client nations or who speak languages other than English or French.

International relations

Many federal institutions have occasion to use linguistic and cultural talents to good advantage. For example, **Industry Canada** and the **Department of Foreign Affairs and International Trade** routinely avail themselves of the linguistic skills of their employees to promote Canadian interests abroad through trade negotiations and mutual recognition treaties. The Government of Canada's International Business Development Strategy also parlayes the cultural savvy of Canadians into business opportunities abroad.

Export Development Canada (EDC), a Crown corporation operating as a commercial financial institution, provides trade finance and risk management services and foreign market expertise to Canadian exporters and investors in up to 200 markets. Operating as it does in the global arena, EDC depends for its success on its knowledge and management of cross-cultural relationships. To this end, it actively recruits candidates with diverse backgrounds to build a workforce with strong cultural and linguistic diversity.

The ability of EDC employees to serve customers in many languages is vital to its success. For front-line customer service teams, the ability to speak several languages is integral to supporting the business interests of a

multicultural clientele. In addition to providing training in Canada's two official languages, EDC provides full financial support to its employees for training in non-official languages.

To help EDC employees find the in-house experts they need to meet the needs of a diverse customer population, the EDC maintains a database of information on the experience, skills and specific expertise of each employee. Among other things, the database stores information regarding the linguistic knowledge of employees. A recent review of the database revealed that employees have registered linguistic skills in 35 languages, including Afrikaans, Bengali, Croatian, Estonian, Gujarati, Hindi, Lithuanian, Mandarin Persian, Russian, Serbian, Somali, Swedish, Tagalog, Turkish, Urdu and Vietnamese. During 2002–2003, employees conducted 1,445 searches on this database.

In a similar vein, the **Business Development Bank of Canada** plays a leadership role in delivering financial and consulting services to Canadian small business, with a particular focus on technology and exporting. Owned by the Government of Canada, the Bank has offices in more than 80 locations across the country. Many of its employees can communicate with customers in a language other than French or English and are encouraged to do so. Spanish, German, Mandarin, Cantonese, Hindi, Italian, Serbian, Portuguese, Greek, Vietnamese, Tamil, Arabic and Urdu are among the languages in which the Bank is able to offer services to its customers.

Similarly, **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)** shares its expertise with other countries. CMHC's expertise in such areas as housing technologies, housing finance, assisted housing and housing research enables it to offer a wide variety of technical assistance services, including market analysis, policy development, strategic planning, operational training and capacity building. Its success in maintaining strong client relations and a thriving business is attributable both to the linguistic and cultural competence of its staff and to their sensitivity to and genuine interest in the traditions and norms of client countries. Activities and achievements include an invitation by the State Council of China to help the country develop a business and implementation plan for its recently approved mortgage insurance system and a request by the U.S. Treasury Department to collaborate on projects in Africa. CMHC is also continuing to work on a World Bank project that will help define a vision for the housing finance sector in Algeria; a CMHC International staff member has been stationed in Algeria as an on-site advisor for an anticipated 14-month posting. CMHC International is participating as a member in a three-partner consortium that includes two other Canadian organizations.

Not surprisingly, one in eight CMHC employees is competent in a language other than English or French. In fact, the Corporation boasts a workforce conversant with more than 50 non-official languages, including Spanish, Cantonese, Mandarin and German.

Another organization that benefits from a multicultural workforce is the

International Development Research

Centre (IDRC), which helps developing countries use science and technology to find practical, long-term solutions to

their problems. Given the global context

in which the IDRC must operate, the composition of its staff is multicultural, multinational and multilingual by design. Its employees originate in more than 50 countries and collectively speak more than 60 languages.

Similarly, the **Canadian International Development Agency** draws on members of Canada's Ukrainian and Chinese Canadian communities in designing and implementing its cooperative development policies, programs and practices.

Did you know?

Of the 1.8 million immigrants who arrived during the 1900s, 17 percent were school children aged between five and 16.

(2001 Census, Statistics Canada)

Using linguistic and cultural skills at home

Many other federal government organizations routinely avail themselves of the language skills and cultural understanding of their staff at home. The **Public Service Commission of Canada**, for example, benefits from the language skills of its recruitment officers when they engage in public outreach activities or participate in job fairs to attract prospective candidates for public service jobs from various ethnic communities. **Via Rail** and its passengers benefit from the language skills of staff who speak such languages as Japanese, German, Spanish and Italian.

Citizenship and Immigration Canada programs and initiatives routinely and of necessity take advantage of the language skills and cultural understanding of people from Canada's many immigrant communities. The organization funds service-provider agencies to deliver various programs to newcomers, and these agencies often hire immigrants and refugees to ensure that clients can receive services in their own language from people who understand their cultural background. The department also avails itself of the services of a wide spectrum of immigrants to focus test its orientation products for newcomers. Through its Integration-Net Web site, it engages nongovernmental organizations from Canada's various settlement communities to share best practices for helping newcomers from various cultural backgrounds to settle and adapt to life in Canada. The department's *Citizine* Web site for youth aims to engage young people from

all backgrounds in conversations about what it means to be Canadian (<http://www.citzine.ca/>). And its Metropolis project, a collaboration with more than 35 countries, draws on the linguistic skills of local and international scholars to conduct research in support of targeted programs to help newcomers integrate more rapidly into Canadian society.

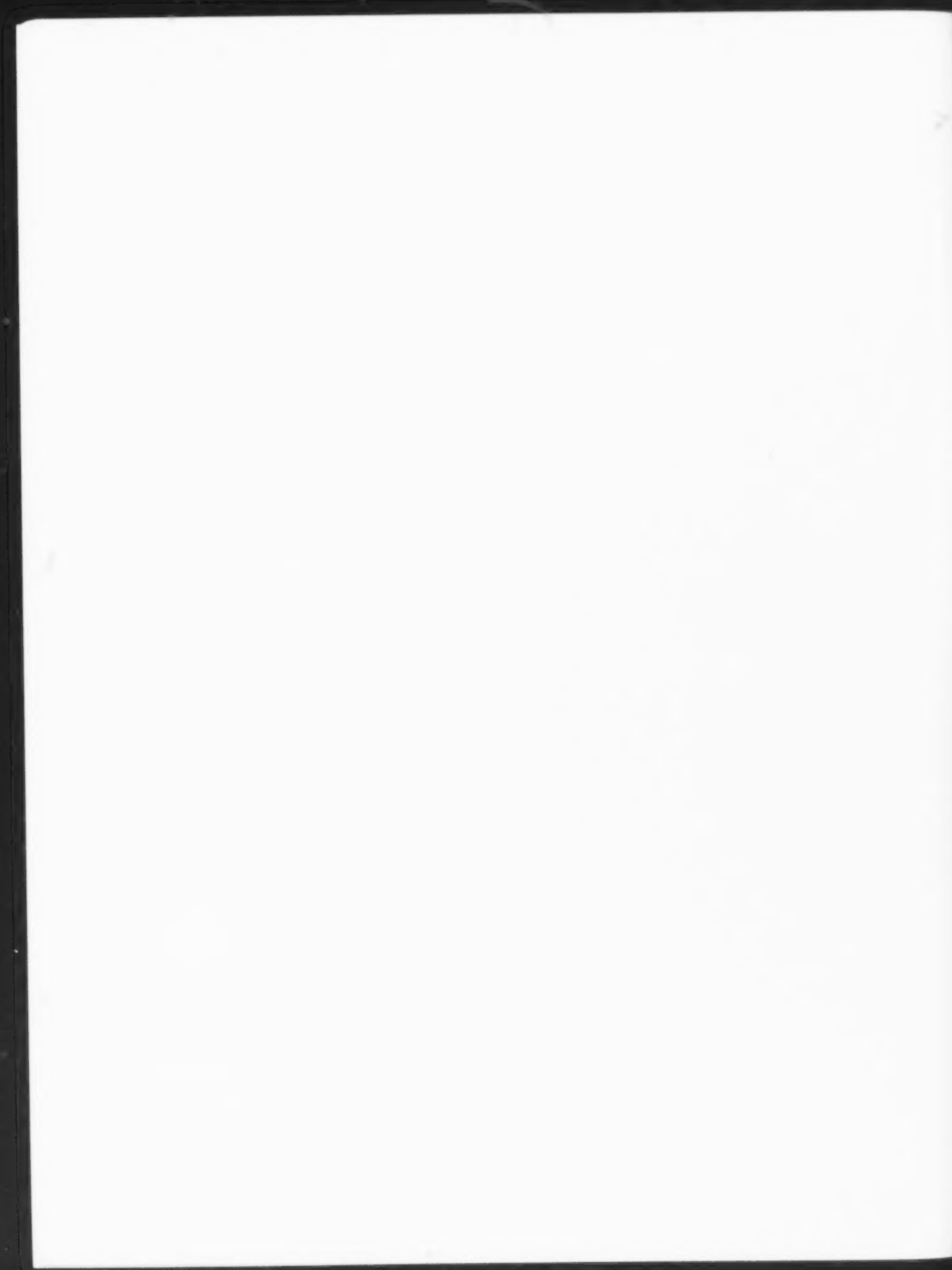
At the **National Parole Board**, elders or cultural advisors provide language and cultural interpretation to Parole Board members during hearings for Aboriginal offenders. These intermediaries also help facilitate understanding between the Parole Board, the offender and the community. Through the work of the Ethnocultural Consultation project and revisions to the Parole Board's corporate policy, it is expected that the services of cultural advisors from a broad range of ethnically and culturally diverse communities will ultimately be available to provide assistance, interpretation and understanding at hearings for offenders of various cultural origins.

Meanwhile, **Statistics Canada** avails itself of the linguistic and cultural resources of its staff in several ways. When a survey includes a significant number of respondents who do not speak either of Canada's official languages, Statistics Canada adapts its survey materials so that the survey can be successfully administered to everyone in the sample. For example, the organization maintains a telephone workforce capable of providing service in Punjabi in Vancouver and in Italian and Chinese in Toronto, and it pays its employees a premium for these language skills. Sometimes staff create special tools to enable interviewers to interact more effectively with respondents who do not speak English or French. And when telephone interviewers determine that a respondent does not speak English or French, special arrangements are made to conduct the interview at another time in the respondent's language.

Casting a wider net

Some federal organizations are able to benefit from the cultural diversity of a Board of Directors or advisory committee in addition to that of their workforce. For example, the **Canadian Museum of Civilization Corporation** keeps its pulse on Canada's cultural mosaic by maintaining a Board of Directors whose members are drawn from among Canada's visible minority, Aboriginal, new-Canadian and established communities, and represent both official language groups. Since the Museum's programs and exhibitions are cultural in nature, the organization devotes much of its energy to cultural research. Advisory committees with representation from various cultural communities, embassies, cultural associations and research agencies will soon be established to monitor the progress of these research projects. Meanwhile, the Corporation also benefits from the insight

of Museum curators of Syrian, Chinese, Italian, Jewish, Polish and Ukrainian descent, and researchers and associates from the Caribbean, Portugal and elsewhere. Museum tour guides are able to communicate with visitors in Arabic, Italian, German, Spanish, Russian and Mandarin. In addition, the Corporation recruits volunteers from among Canada's many cultural communities. One in ten Children's Museum volunteers are members of a visible minority community, and about 30 percent of all Museum volunteers speak a language other than French or English. Volunteers are encouraged to share their cultural knowledge and experiences when taking part in program and exhibition activities. Finally, the Corporation routinely invites representatives of cultural organizations to help its volunteers and staff members better understand the cultural themes presented in the Museum's exhibitions.



Conclusion



Conclusion

Canada has always been a land rich in diverse peoples and cultures. Diversity has been a fundamental characteristic of Canada since its beginnings and multiculturalism has developed out of the dynamic diversity of its population. Today, diversity is a source of our strength. However, the Canadian multiculturalism approach is forever evolving, with the ultimate goal of achieving a shared and collective vision of an inclusive society.

Under the *Canadian Multiculturalism Act*, federal departments and agencies have successfully promoted the multiculturalism policy goals of civic participation, social justice and identity. Now, the Canadian government, and in particular the Multiculturalism Program, continue to strive to further the objectives of Canada's multiculturalism policy. It is important that we continue to move forward and address the significant challenges that remain. Some communities continue to face racism, discrimination, and religious intolerance. In spite of efforts and progress made, more must be done to address these issues and celebrate diversity.

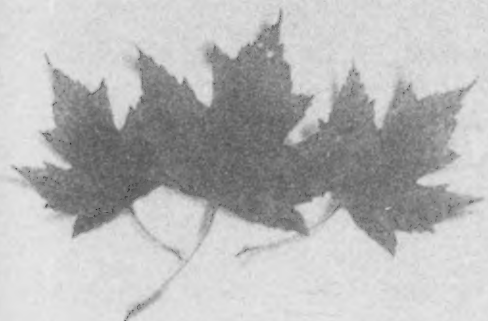
Our historical record is not blameless with respect to racial discrimination. Thankfully, over the past few decades, significant progress has been achieved, crediting Canada with an international reputation of valuing, promoting, and celebrating multiculturalism. During this time, the Government of Canada has learned a great deal about the challenges presented by cultural and racial diversity, in addition to ways in which such diversity can be nourished, celebrated, and turned into a Canadian advantage. Canada's multiculturalism policy, bolstered by the 1982 *Charter of Rights and Freedoms* and the 1988 *Canadian Multiculturalism Act*, has provided a basis for peaceful resolution of conflict and for a growing pride in a society that has been enriched by citizens of all backgrounds. The federal government continues to draw on the uniqueness of its diverse society to build a more representative public service, a more responsive government, and a stronger country.

This report provides a snapshot of what has been accomplished in 2002–2003. Multiculturalism, however, is a dynamic reality. Thus, the government must adapt and modernize as the Canadian society evolves. This is precisely why, through its annual report, the Multiculturalism Program of the Department of Canadian Heritage will continue to report on innovative governmental practices that contribute to building the multicultural leading nation we want.

While there is no doubt that progress has been made, much remains to be done to continue the journey of making the multiculturalism principles an integral part of policies and programs across all government institutions. It is clear that the focus on a horizontal approach for implementing multiculturalism must continue. It is also clear that only through the relentless efforts and determination of all that the collective vision for a cohesive inclusive society can be achieved. The Department of Canadian Heritage, through its Multiculturalism Program and its many partners, will continue to facilitate the ongoing development of government-wide relevant programs and policies in support of multiculturalism.

By continuing to work with communities, federal departments and agencies, and public institutions, the Multiculturalism Program will draw on the collective strengths to shape a cohesive Canadian society, a society that is based on the values of equality and mutual respect with regard to race, national and ethnic origin, colour and religion.

Publication List



Publications Available Free of Charge From the Multiculturalism Program Resource Centre

Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*
2001–2002

Canada: A Demographic Overview 2001

Canadian Diversity Vol. 2.1, Spring 2003

Canadian Diversity, Respecting our Differences

Canadian Ethnic Studies Special Issue Diversity and Identity Vol. XXXIII,
No. 3, 2001

Canadian Issues — 1971–2001 30 years of Multiculturalism, February 2003

Funding for Multiculturalism — brochure

Immigrants and Civic Participation: Contemporary Policy and
Research Issues

National Forum on Policing in a Multicultural Society —
Report on Strategies, Recommendations and Best Practices

- National Forum on Policing in a Multicultural Society —
Background Papers

Seminar on Social Justice and Multiculturalism:
Contemporary Policy and Research Issues

Index of Federal Institutions



Index of Federal Institutions

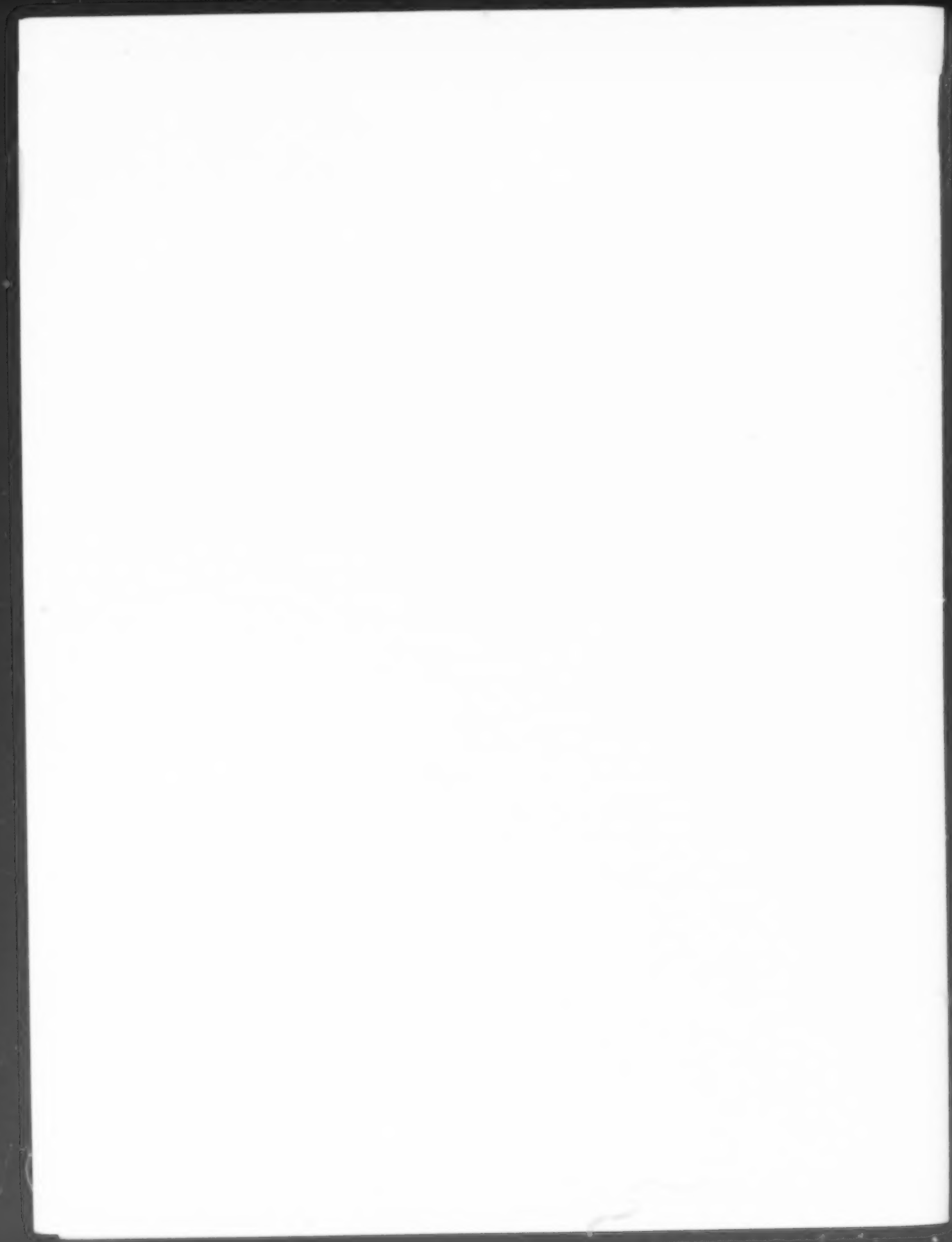
Atlantic Canada Opportunities Agency	31
Business Development Bank of Canada	48
Canada Council for the Arts	32, 34
Canada Economic Development for Quebec Regions	30
Canada Mortgage and Housing Corporation	30, 48
Canada Post Corporation	24, 37
Canadian Food Inspection Agency	25
Canadian Heritage ... 9, 11, 12, 15, 26, 27, 31, 32, 34, 37, 38, 40, 44, 55, 56	
Canadian International Development Agency	49
Canada Mortgage and Housing Corporation	30, 48, 49
Canadian Museum of Civilization Corporation	50, 51
Canadian Race Relations Foundation	5, 39, 40, 42
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	23, 32, 37
Canadian Transportaion Agency	25
CBC/Radio-Canada	33
Citizenship and Immigration Canada	12, 28, 29, 38, 39, 43, 46, 49
Export Development Canada	47, 48
Foreign Affairs and International Trade	40, 47
Human Resources Development Canada	15, 23, 26, 27, 42
Industry Canada	27, 31, 47
International Development Research Centre	35, 49
Justice Canada	15
National Capital Commission	38
National Defence	25
National Film Board of Canada	32, 36, 37
National Parole Board	50
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada ...	24, 28
Public Service Commission of Canada	21, 24, 49
Public Works and Government Services Canada	23, 24
Royal Canadian Mint	37
Royal Canadian Mounted Police	10, 23, 26
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	39
Solicitor General of Canada	26
Statistics Canada	vi, 12, 23, 39, 42, 43, 46, 49, 50
Status of Women Canada	15, 28, 42
Transport Canada	22, 25
Treasury Board	20
VIA Rail Canada Inc.	23, 49
Western Economic Diversification	30

Federal Institutions

The following departments, agencies and Crown corporations submitted reports on their activities with respect to the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Atlantic Canada Opportunities Agency	Canadian Museum of Nature
Atlantic Pilotage Authority Canada	Canadian Nuclear Safety Commission
Bank of Canada	Canadian Race Relations Foundation
Blue Water Bridge Authority	Canadian Radio-Television and
Business Development Bank of Canada	Telecommunications Commission
Canada Council for the Arts	Canadian Security Intelligence Service
Canada Customs and Revenue Agency	Canadian Space Agency
Canada Deposit Insurance Corporation	Canadian Transportation Agency
Canada Economic Development for	Canadian Wheat Board
Quebec Regions	CBC/Radio-Canada
Canada Industrial Relations Board	Citizenship and Immigration Canada
Canada Lands Company Limited	Commission for Public Complaints
Canada Mortgage and Housing	Against the RCMP
Corporation	Communication Canada
Canada Post Corporation	Copyright Board of Canada
Canada Science and Technology	Defence Construction Canada
Museum Corporation	Enterprise Cape Breton Corporation
Canadian Air Transport Security	Environment Canada
Authority	Export Development Canada
Canadian Artists and Producers	Farm Credit Canada
Professional Relations Tribunal	Finance Canada
Canadian Commercial Corporation	Financial Transactions and Reports
Canadian Environmental Assessment	Analysis Centre of Canada
Agency	Fisheries and Oceans Canada
Canadian Food Inspection Agency	Foreign Affairs and International Trade
Canadian Forces	Freshwater Fish Marketing Corporation
Canadian Heritage	Hazardous Materials Information
Canadian Human Rights Tribunal	Review Commission
Canadian International Development	Human Resources Development Canada
Agency	Justice Canada
Canadian International Trade Tribunal	Immigration and Refugee Board
Canadian Museum of Civilization	Indian Residential Schools Resolution
Corporation	Canada

Industry Canada	Pacific Pilotage Authority Canada
Infrastructure Canada	Parks Canada
International Development Research Centre	Patented Medicine Prices Review Board
Laurentian Pilotage Authority Canada	Public Service Commission of Canada
Law Commission of Canada	Public Service Staff Relations Board
National Archives of Canada	Public Works and Government Services Canada
National Battlefields Commission	Royal Canadian Mint
National Capital Commission	Royal Canadian Mounted Police
National Defence	Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
National Film Board of Canada	Secretary Canadian Intergovernmental Conferences
National Library of Canada	Social Sciences and Humanities Research Council of Canada
National Parole Board	Solicitor General of Canada
National Research Council	Standards Council of Canada
Natural Resources Canada	Statistics Canada
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada	Status of Women Canada
North American Free Trade Agreement Secretariat, Canadian Section	Telefilm Canada
Northern Pipeline Agency Canada	The Federal Bridge Corporation Limited
Office of the Auditor General of Canada	Transport Canada
Office of the Correctional Investigator	Transportation Safety Board of Canada
Office of the Information Commissioner	Treasury Board of Canada Secretariat
Office of the Privacy Commissioner of Canada	Veterans Affairs Canada
Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada	VIA Rail Canada Inc.
	Western Economic Diversification Canada





Patrimoine canadien
Multiculturalisme

Canadian Heritage
Multiculturalism



Rapport annuel sur l'application de la
**Loi sur le
multiculturalisme
canadien**

2002-2003

**DIVERSITÉ
DU CANADA**
*Respecter nos
différences*

Canada



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il a été rédigé pour rendre compte au Parlement de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique.

Cette publication est disponible en médias de substitution.

Pour en obtenir d'autres exemplaires ou pour faire part de vos commentaires, prière de vous adresser au :

Programme du multiculturalisme
Ministère du Patrimoine canadien
Ottawa (Ontario) K1A 0M5

Téléphone : (819) 953-1970
Ligne sans frais : 1-888-77MULTI ou 1-888-776-8584
Télécopieur : (819) 997-0880
ATS : (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi accessible sur le réseau Internet, à la rubrique :

« **Quoi de neuf** »
www.multiculturalisme.pch.gc.ca

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2004
N° de catalogue Ci95-1/2003
ISBN 0-662-67825-7

Rapport annuel sur l'application de la
**Loi sur le
multiculturalisme
canadien**

2002-2003



Table des matières

Message de l'honorable Jean Augustine	v
Partie I : La Loi canadienne sur le multiculturalisme : 15 ans plus tard	3
Partie II : Le Programme du multiculturalisme	11
Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada ...	23
Les chances égales dans les institutions fédérales	24
Le renforcement des capacités	31
Accroître la compréhension et le respect de la diversité	43
Les recherches et les données appuyant l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents	49
Les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines	54
Conclusion	63
Publications gratuites	69
Institutions fédérales	73



Ministre d'État
(Multiculturalisme et Situation de la femme)



Minister of State
(Multiculturalism and Status of Women)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Message de l'honorable Jean Augustine



Le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de la société canadienne. En ma qualité de ministre d'État au Multiculturalisme, je suis heureuse de jouer un rôle de premier plan pour veiller à la réalisation des valeurs liées à l'inclusion et au respect de la diversité tant au niveau national qu'international. Le *Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2002-2003* illustre le travail du Programme du multiculturalisme et donne un aperçu des activités mises en œuvre par d'autres ministères et organismes fédéraux, en vue de faire avancer les valeurs et les principes du multiculturalisme.

Le Canada est une nation multiculturelle de par ses valeurs fondamentales et sa composition démographique. En fait, la diversité a toujours été une caractéristique essentielle de la société canadienne. Dès le début, plus d'une cinquantaine de peuples autochtones ayant leurs propres langues et cultures uniques communiquaient entre eux d'un bout à l'autre du Canada. Des Européens et des gens d'origine africaine et asiatique se sont par la suite joints à eux, lesquels ont tous contribué à l'édification du Canada dont nous sommes fiers aujourd'hui.

La population du Canada n'a cessé de se diversifier depuis l'adoption de la première politique canadienne du multiculturalisme en 1971 et la promulgation de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en 1988. Cette riche diversité ethnoculturelle, raciale et religieuse est encouragée et appuyée par une solide politique du multiculturalisme. Cette politique invite les gens à préserver leur culture et leur identité dans un cadre canadien qui valorise les droits et les libertés fondamentales de la personne. Il existe aujourd'hui plus de 200 groupes ethniques différents au Canada. Les minorités visibles représentent 13 pour 100 de la population, la majorité d'entre elles habitant dans les grandes villes canadiennes. La croissance globale de la population découle principalement de l'immigration qui représente 53 pour 100 de cette croissance, un taux qui surpasse le taux de natalité.

La croissance et le succès continus du Canada reposent sur la création et le maintien d'une société civile forte et cohésive, exempte de racisme et de discrimination. C'est avec plaisir que je fais la promotion de la politique et du Programme du multiculturalisme à l'échelle nationale et internationale. D'un océan à l'autre, j'ai rencontré des personnes et des organisations qui travaillent au sein de leurs communautés dans le but de mettre en œuvre les priorités clés du multiculturalisme qui consistent à lutter contre le racisme et la discrimination, à promouvoir la compréhension interculturelle et un sentiment de citoyenneté

Canada

partagée ainsi qu'à veiller à ce que les institutions du Canada soient encore plus représentatives de la société canadienne. Le Programme du multiculturalisme offre un soutien direct aux organisations et aux communautés afin de réaliser ces priorités. Reconnaisant l'importance de ce travail pour tous les Canadiens et Canadiennes, j'ai mis de l'avant une nouvelle approche de financement pluriannuel qui appuie un plus grand nombre d'initiatives à long terme en vertu des cadres de responsabilisation actuels.

De plus, j'ai travaillé en vue de renforcer la recherche sur des questions liées au multiculturalisme, qui contribuera à la réalisation de programmes et de politiques plus efficaces. Pour ce faire, le Programme du multiculturalisme a établi un nouveau partenariat avec Statistique Canada afin de mener à bien l'Enquête sur la diversité ethnique (EDE). L'EDE vise à approfondir notre base de connaissances sur les questions touchant le multiculturalisme et à fournir aux décideurs l'information clé sur les besoins de notre société diversifiée et les défis auxquels elle fait face. L'EDE a été conçue pour explorer les grandes catégories d'origines ethniques afin de comprendre comment les Canadiens et Canadiennes perçoivent leur ethnicité. Elle fournit des données inédites sur des domaines clés comme l'autodéfinition ethnique et raciale, la discrimination perçue, la connaissance et l'utilisation des langues, les réseaux sociaux, l'appartenance et les activités socioéconomiques. Les résultats préliminaires de l'EDE ont été diffusés en septembre 2003. Le Programme du multiculturalisme tirera parti de ces résultats au cours des prochaines années.

Bien que la recherche joue un rôle important pour nous aider à cerner qui nous sommes en tant que Canadiens et Canadiennes, nous devons également porter une attention toute particulière aux expériences et aux défis quotidiens que nous vivons. La relation entre les corps policiers et les communautés autochtones et multiculturelles représente notamment l'un de ces défis. Cette question est devenue un important sujet de discussion à la suite de reportages dans les médias sur certains corps policiers qui ont recours au profilage racial, et d'incidents touchant les membres des communautés arabe, afro-canadienne, autochtone et musulmane.

Afin d'avancer cette question importante, j'ai présidé un forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle. Le forum a permis de renforcer les partenariats entre la police et les communautés partout au pays, en plus de faire connaître des outils et des pratiques exemplaires. Dans le cadre du forum, des représentants d'organismes chargés d'exécuter la loi, de divers groupes ethniques et raciaux, du monde universitaire et d'institutions publiques, ont examiné et élaboré des stratégies propres aux thèmes suivants : i) *reconnaître et accepter la diversité*, ii) *le maintien de l'ordre s'articulant sur un programme de sécurité nationale* et iii) *la participation du public : la surveillance et la gouvernance des civils*. Le Programme du multiculturalisme appuie la mise en œuvre de ces stratégies dans tous les coins du pays.

J'ai fait en sorte que le Programme du multiculturalisme joue un rôle de premier plan pour faciliter la mise en œuvre de la politique du multiculturalisme au sein de tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral. Le présent rapport fait état des initiatives fédérales courantes et nouvelles qui jouent un rôle majeur dans la reconnaissance et la promotion de la diversité dans la société canadienne. Je tiens à souligner la contribution des institutions fédérales qui ont offert une précieuse rétroaction et identifié les pratiques exemplaires qui facilitent l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans tout le pays. En fait, seuls les efforts de tous les intervenants nous permettront de réaliser la vision d'une société entièrement intégrée, à l'abri de toute discrimination.

Nous avons réalisé d'importants progrès au cours des 15 dernières années. Toutefois, notre vision du Canada est toujours en cours d'élaboration. Nous continuons à apprendre et à vouloir réaliser notre vision d'une société inclusive, à laquelle tous les Canadiens et Canadiennes peuvent participer pleinement, quelle que soit leur croyance religieuse, leur origine, leur race et leur culture. Nous reconnaissons que notre diversité constitue un atout national et le fondement du leadership dans une ère de mondialisation de plus en plus complexe. Nous reconnaissons également qu'il nous reste de sérieux défis à relever qui exigeront une stratégie résolue pour éliminer le racisme et l'injustice. Même s'il nous reste beaucoup de travail à faire, je suis fière de ce que nous avons déjà accompli et je reste persuadée qu'en travaillant ensemble, nous pouvons faire des progrès notables pour réaliser notre vision collective.

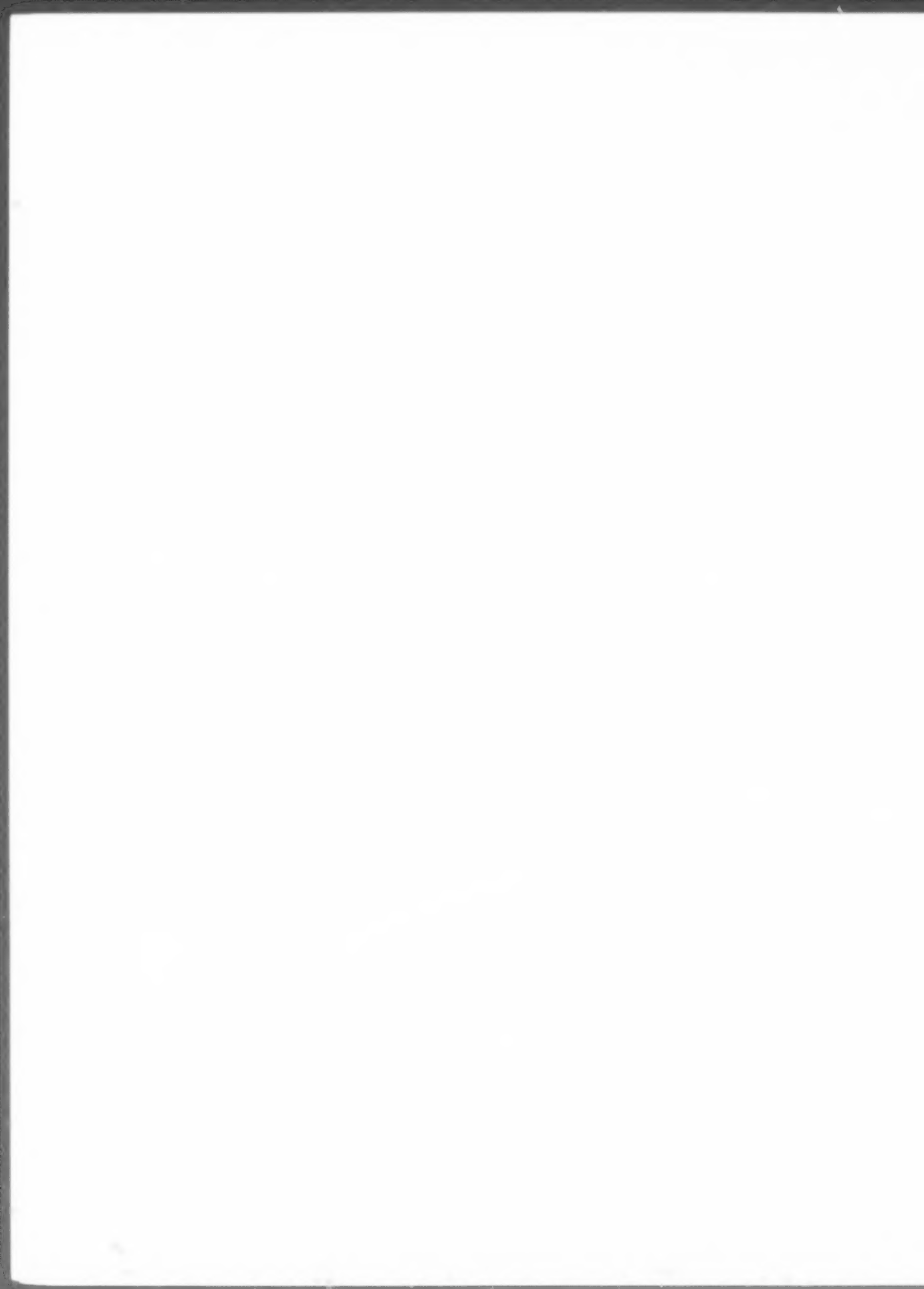
Comme Canadiens et Canadiennes, nous avons la responsabilité commune de nous assurer que notre diversité demeure une source de force et de créativité contribuant à faire du Canada un pays moderne, tourné vers l'avenir. Je suis fière du travail qui se fait ici au Canada. Notre politique du multiculturalisme se fonde sur la collaboration des divers niveaux de gouvernement, des communautés et des groupes, qui cherchent à construire une société où tous les Canadiens et Canadiennes peuvent s'épanouir pleinement. J'espère que le présent rapport aidera les Canadiens et Canadiennes à mieux comprendre les activités qu'entreprend le gouvernement fédéral pour soutenir les objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. J'espère grandement en l'avenir.

A handwritten signature in cursive script, reading "Augustine".

L'honorable Jean Augustine, C.P., députée

Partie I : *La Loi sur le multiculturalisme canadien : 15 ans plus tard*





Partie I : La Loi sur le multiculturalisme canadien : 15 ans plus tard

Vers le multiculturalisme : une brève histoire de la législation

Depuis toujours, la diversité a constitué une caractéristique fondamentale du Canada. Le cadre législatif qui soutient l'approche canadienne de la diversité a été élargi et renforcé tout au long de l'histoire du pays. Dès 1947, la *Loi sur la citoyenneté canadienne* mettait l'accent sur l'égalité et les droits de la personne. En 1969, la *Loi sur les langues officielles* établissait que l'anglais et le français étaient les deux langues officielles du Canada. Elle comprenait des recommandations portant sur les groupes non anglophones et non francophones et encourageait les institutions et les organismes fédéraux à promouvoir «...la protection des droits de la personne, le développement de l'identité canadienne, le renforcement de l'unité canadienne, la participation des citoyens et la diversification de la culture dans un cadre bilingue.»

Ces recommandations, jumelées au changement que connaît le Canada sur les plans social, culturel, économique et politique, ont mené, en 1971, à l'annonce de la politique canadienne du multiculturalisme. Cette politique a aidé à construire un pays où personne n'est exclu en accroissant l'appui accordé au pluralisme linguistique, et ethnoracial dans un cadre où le Canada s'engageait à respecter les droits individuels. Ce cadre a été renforcé par la mise en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en 1977, et par l'adoption de la *Charte canadienne*

Comment nous en sommes arrivés là Vers une société qui n'exclut personne

- table
- | | |
| --- | --- |
| 1947 | Adoption de la toute première *Loi sur la citoyenneté canadienne*, qui reconnaît l'égalité des citoyens, qu'ils soient nés au Canada ou naturalisés |
- | | |
| --- | --- |
| 1948 | Convention internationale pour la prévention et la répression du crime de génocide |
- | | |
| --- | --- |
| 1948 | Déclaration universelle des droits de l'homme |
- | | |
| --- | --- |
| 1958 | Convention internationale concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession |
- | | |
| --- | --- |
| 1960 | Adoption de la *Déclaration canadienne des droits* |
- | | |
| --- | --- |
| 1963 | Mise sur pied de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme |
- | | |
| --- | --- |
| 1965 | Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ratifiée par le Canada en 1969) |
- | | |
| --- | --- |
| 1966 | Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ratifié par le Canada en 1976) |
- | | |
| --- | --- |
| 1966 | Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ratifié par le Canada en 1976) |
- | | |
| --- | --- |
| 1969 | La Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme souligne la nature bilingue et multiculturelle du Canada dans le Livre IV de son rapport |
- | | |
| --- | --- |
| 1969 | Mise en application de la *Loi sur les langues officielles* |
- | | |
| --- | --- |
| 1971 | Mise en application de la politique canadienne du multiculturalisme |
- | | |
| --- | --- |
| 1977 | Adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* |
- | | |
| --- | --- |
| 1982 | Adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* |
- | | |
| --- | --- |
| 1984 | Dans le rapport intitulé *Égalité ça presse!*, un comité spécial du Parlement réclame une loi sur le multiculturalisme |
- | | |
| --- | --- |
| 1986 | Adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* |
- | | |
| --- | --- |
| 1988 | Adoption de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* |



des droits et libertés, en 1982. En 1986, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exigeait que les organismes et les institutions fédérales veillent à ce que la représentation et la participation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles soient équitables au sein de la population active.

En juillet 1988, les deux Chambres du Parlement adoptaient à l'unanimité la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Cette date marque un jalon important en vue d'inciter les institutions fédérales à respecter le caractère multiculturel du Canada et à tenir compte de la diversité raciale, ethnique et culturelle de la société canadienne. La Loi prend racine dans un ensemble de mesures législatives visant à répondre à la diversité croissante de la population du pays. De la *Loi sur la radiodiffusion*, adoptée en 1991, à la création de la Fondation canadienne des relations raciales en 1996, jusqu'au lancement du plan d'action « Faire place au changement » en 2000, de nombreux organismes fédéraux ont fait preuve de ténacité et de créativité pour traduire les orientations de la Loi en politiques et en programmes efficaces. Comme chaque année un nombre constant de personnes provenant du monde entier décident de s'établir au Canada, ils devront travailler encore davantage.

Une première mondiale : La *Loi sur le multiculturalisme canadien*

La *Loi sur le multiculturalisme canadien*, que le Parlement édicte en juillet 1988, fait du Canada le premier pays dans le monde qui promulgue une loi nationale sur le multiculturalisme et, de ce fait, réaffirme clairement le multiculturalisme comme valeur fondamentale de la société canadienne. La Loi prend pour appui l'article 27 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui préconise que cette dernière soit interprétée « de manière à concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens ». Elle tire sa force des dispositions sur l'égalité que renferment la *Loi sur la citoyenneté canadienne*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur les langues officielles*, et appuie pleinement les accords internationaux sur les droits de la personne.

La Loi reconnaît que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'elle joue un rôle intégral dans le processus décisionnel du gouvernement fédéral. Conçue pour préserver et accroître le multiculturalisme au Canada, la Loi cherche à aider à préserver la culture, à réduire la discrimination, à favoriser la compréhension et la sensibilisation culturelle et à promouvoir, à l'échelle fédérale, un changement institutionnel adapté aux diverses cultures. Pour appliquer la Loi, les institutions et les organismes fédéraux tiennent compte des réalités multiculturelles canadiennes dans leurs programmes, leurs politiques et leurs services.



Au fil des années, les institutions fédérales se sont efforcées de faire en sorte que leurs politiques et programmes prennent en compte les intérêts et les préoccupations de tous les Canadiens. Ce travail continuera d'exiger des efforts soutenus dans l'administration publique fédérale à mesure que la population canadienne continue d'évoluer.

Fondation canadienne des relations raciales

La Fondation canadienne des relations raciales a été créée à la suite de l'Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais pour être au premier plan de la lutte contre le racisme et toutes les formes de discrimination raciale au Canada. Conformément aux termes de cette entente, la Fondation canadienne des relations raciales a reçu un fonds de dotation de 24 millions de dollars.

La Fondation a été constituée par décret du gouverneur en conseil en octobre 1996 et a débuté officiellement ses activités en novembre 1997. Les travaux de la Fondation sont principalement axés sur les minorités raciales et les peuples autochtones et, en particulier, l'élimination du racisme systémique dans les domaines de l'emploi et de l'éducation.

La diversité canadienne en mouvement

La politique du multiculturalisme est plus pertinente que jamais. Dans leurs réponses aux questions du Recensement 2001 à propos de leurs origines, les Canadiens ont dressé la liste de plus de 200 groupes ethniques, ce qui est un reflet de la mosaïque culturelle à la fois riche et variée de notre pays.

En 2001, près d'un quart de million de personnes, provenant de tous les coins de la planète, ont immigré au Canada. Le recensement de cette même année a permis de constater que les Canadiens nés à l'étranger constituaient 18 pour 100 de la population, par rapport à 17 pour 100 en 1996. En 1950, presque toute la croissance de la population (92 pour 100) était attribuable au taux de natalité; aujourd'hui, le taux d'immigration dépasse le taux de natalité, puisqu'il s'élève à 53 pour 100 de la croissance globale de la population.

Il y a cinquante ans, la plupart des immigrants venaient d'Europe. Aujourd'hui, toutefois, la majorité d'entre eux viennent d'Asie et, par conséquent, le nombre de minorités visibles au Canada augmente. Dans les années 1990, les minorités visibles représentaient 73 pour 100 de tous les

Le saviez-vous?

Quand on leur demande de décrire leur pays, 85 pour 100 des Canadiens déclarent que le Canada est une société multiculturelle.

(Communication Canada)

Enquête sur « Le rôle des valeurs sociales », mars 2003

immigrants au Canada, comparativement à 52 pour 100 dans les années 1970. De 1996 à 2001, les membres des minorités visibles se sont accrus de 25 pour 100, par opposition à 4 pour 100 pour l'ensemble de la population. Les membres des minorités visibles constituent actuellement 15,4 pour 100 de la population canadienne. Ce taux passe à 37 pour 100 à Vancouver et à Toronto; dans le monde entier, Toronto est une des villes qui accueillent l'une des proportions les plus élevées de résidents nés à l'étranger. On prévoit que les minorités visibles constitueront 20 pour 100 de la population canadienne en 2016.

Les expériences acquises au cours des 15 dernières années seront sans doute précieuses à mesure que les institutions fédérales s'efforcent d'appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans une société de plus en plus diversifiée et complexe. Même si des progrès ont été accomplis, les défis restent immenses, car certains membres des minorités visibles et des groupes multiculturels sont encore victimes de racisme et continuent à se heurter, à des obstacles les empêchant de participer pleinement à la vie politique, culturelle, sociale et économique du pays. En collaboration avec tous les secteurs de la société, le gouvernement continuera à élaborer des politiques et des programmes qui veilleront à ce que l'inclusion et le respect de la diversité fassent partie de la vie quotidienne de tous ceux et celles qui vivent au Canada.

Partie II : Le Programme du multiculturalisme





Partie II : Le Programme du multiculturalisme

Le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien poursuit trois objectifs stratégiques généraux, soit :

- **l'identité** : afin de promouvoir une société qui reconnaît, respecte et reflète la diversité culturelle, instaurant chez les Canadiens d'origines diverses un sentiment d'appartenance et d'attachement au Canada;
- **la justice sociale** : afin d'édifier une société qui garantit à tous un traitement juste et équitable et qui respecte la dignité des personnes de toutes origines;
- **la participation civique** : afin que notre population hétérogène rassemble des citoyennes et des citoyens actifs, en leur offrant à la fois les moyens et l'occasion de façonner l'avenir de leurs communautés et de leur pays.

Fondés sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, ces objectifs visent à aider tous les Canadiens à participer pleinement à la vie économique, politique, sociale et culturelle du pays.

Le saviez-vous?

80 pour 100 des Canadiens sont d'avis que le multiculturalisme accroît la valeur de la citoyenneté canadienne.

(*Centre de recherche et d'information sur le Canada, octobre 2003*)

Depuis 2002, les responsables du Programme ont cerné au sein de ces objectifs stratégiques les quatre objectifs prioritaires suivants :

L'identité

- **La compréhension interculturelle** : appuyer les programmes et les initiatives qui aident à comprendre les différences culturelles et à intégrer celles-ci dans la culture générale du Canada, tant dans les collectivités urbaines que rurales.

La justice sociale

- **La lutte contre le racisme et la discrimination** : encourager plus de Canadiens à s'engager à trouver des façons positives de mettre fin à la discrimination raciale.

La participation civique

- **La promotion de la citoyenneté partagée** : s'assurer que tous les Canadiens sentent qu'ils font partie du Canada et qu'ils peuvent prendre part à sa vie économique, culturelle et sociale.
- **Le reflet accru de la diversité au sein des institutions canadiennes** : s'assurer que les institutions publiques sont à l'écoute des besoins d'une population de plus en plus diversifiée et qu'elles en sont représentatives.

Les responsables du Programme du multiculturalisme ont mené de multiples activités et appuyé un certain nombre de projets concourant à la réalisation de ces objectifs. Ils travaillent en étroite collaboration avec les institutions publiques et la société civile afin de répondre aux préoccupations et aux besoins des Canadiens à l'échelle nationale, régionale et locale. La section qui suit présente des exemples de cette collaboration.

Répondre aux besoins en évolution

Parmi les principales questions qui ont occupé le devant de la scène en 2002-2003, mentionnons les relations entre les forces policières et les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales, soulevant des préoccupations auxquelles il fallait s'attaquer. Les responsables du Programme du multiculturalisme y ont porté une attention particulière en soutenant des initiatives comme celles décrites ci-dessous.

Maintien de l'ordre dans une société multiculturelle

En février 2003, la secrétaire d'État (Multiculturalisme) a tenu le Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle. Cette rencontre, organisée de concert avec la **Gendarmerie Royale du Canada**, a permis de créer des partenariats et de renforcer ceux qui existaient déjà ainsi que de mettre en valeur des outils et des pratiques exemplaires. Elle réunissait des participants issus d'organismes d'application de la loi, de communautés autochtones, ethniques et raciales, du milieu universitaire et d'institutions publiques, qui ont discuté et élaboré des stratégies dans trois domaines :

- i) la reconnaissance et l'acceptation de la diversité,
- ii) le maintien de l'ordre s'articulant sur un programme de sécurité nationale,
- iii) la surveillance et la gouvernance des civils.

Le résultat des discussions et les stratégies proposées par les participants figurent dans le rapport du Forum (http://www.pch.gc.ca/progs/multi/pubs/police/index_f.cfm).

Principes directeurs

Les principes directeurs ou les pratiques exemplaires qui suivent découlent des délibérations du Forum national sur le maintien de l'ordre; ils peuvent aider les organismes d'application de la loi, le gouvernement et les communautés ethniques et raciales partout au Canada.

- Les organismes d'application de la loi doivent refléter les communautés ethniques, raciales, culturelles et religieuses qu'ils servent.
 - De la formation efficace doit être offerte à tous les agents de la paix de première ligne. Des éducateurs professionnels compétents dans le domaine de la diversité doivent concevoir, donner et évaluer d'un œil critique les programmes de formation en matière de sensibilisation culturelle.
 - Il faut établir, appliquer et évaluer des points de référence en matière de processus d'emploi et de résultats équitables et proactifs — principalement au niveau des cadres intermédiaires et supérieurs.
 - Pour faciliter la compréhension des questions liées à la diversité et à l'inclusion, des partenariats doivent être créés entre les chefs communautaires, les organisations policières, le gouvernement, les communautés ethniques, raciales et culturelles, le milieu universitaire et les gestionnaires du changement professionnel.
 - Il faut mettre en place un mécanisme de police et de surveillance des politiques transparent et indépendant, faisant appel à des partenariats avec les communautés, les services de police et le milieu universitaire.
 - Un appui est nécessaire à l'égard de la recherche dans les domaines de la diversité, de l'éducation, de la surveillance et des mécanismes de responsabilité, ainsi que des initiatives communautaires de maintien de l'ordre et leurs résultats.
-

Le Programme a aussi soutenu plusieurs projets qui répondaient à des besoins régionaux particuliers dans le domaine du maintien de l'ordre. Voici deux exemples :

- **Service de police d'Edmonton.** À la suite des événements du 11 septembre 2001, la secrétaire d'État (Multiculturalisme) a été l'hôte d'une série de tables rondes en Alberta, afin de discuter des préoccupations des communautés et d'évaluer l'incidence de la tragédie sur ces dernières. Cela a mené à la mise en place d'une unité chargée des crimes motivés par la haine ou les préjugés au Service de police d'Edmonton, avec l'appui de Patrimoine canadien et du Service de police de Calgary. Le Service de police d'Edmonton a affecté du personnel à cette unité, l'a formé et a instauré un mécanisme de rapports centralisés. Il a échangé de l'information avec les communautés et les autorités concernées, ce qui a permis d'établir et d'entretenir des rapports de confiance entre ces communautés et les intervenants.
- **Service de police de Saskatoon.** Le Service de police de Saskatoon a réagi aux préoccupations des communautés autochtones et multiculturelles en élaborant un projet pluriannuel visant à opérer des changements importants à l'interne ainsi que dans ses rapports avec ces communautés. La sensibilisation aux réalités culturelles, les méthodes de recrutement inclusives et l'apport des communautés sont essentiels pour que les services de police offerts répondent aux besoins de l'ensemble de la population de Saskatoon.

Le saviez-vous?

18,4 pour 100 de la population totale est née à l'extérieur du Canada, soit le plus haut pourcentage d'immigrants enregistré depuis 70 ans.

(Recensement de 2001, Statistique Canada)

Au cours de 2002-2003, le Programme a appuyé plusieurs initiatives et projets afin de faire avancer ses quatre objectifs prioritaires. Voici quelques exemples illustrant le genre de travail accompli dans le cadre de chacun de ces objectifs à l'échelle nationale, régionale et locale.

La compréhension interculturelle

Le ministère du Patrimoine canadien, en partenariat avec la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, lance tous les ans, depuis 1996, le Défi Mathieu Da Costa. Cette activité est l'occasion d'illustrer la signification du multiculturalisme et de s'intéresser aux contributions des Autochtones et des personnes de diverses origines raciales et ethnoculturelles. On invite les jeunes de 9 à 18 ans à explorer la diversité qui a façonné l'histoire de notre pays. En 2002-2003, les élèves ont présenté 376 textes et 192 œuvres d'art dans le cadre de ce programme.

La *PEI Association for Newcomers to Canada* a réalisé un projet qui a connu beaucoup de succès et qui consistait à organiser, à promouvoir et à donner 10 séances éducatives à l'intention du public. Celles-ci comprenaient, entre autres, des exposés faits par des Canadiens de première génération, des immigrants et des réfugiés habitant à l'Île-du-Prince-Édouard. Ces exposés ont permis aux nouveaux arrivants d'avoir des échanges enrichissants avec des membres des communautés de la province.

Cultiver la paix au XXI^e siècle, projet financé par **Patrimoine canadien et Citoyenneté et Immigration Canada**, fournit aux enseignants, aux élèves et aux parents des ressources d'apprentissage utiles pour promouvoir la résolution de conflits, la compréhension et la valeur de la paix à la suite de la tragédie du 11 septembre.

La lutte contre le racisme et la discrimination

Dans le cadre de sa campagne contre le racisme, le gouvernement du Canada parraine tous les ans le concours national de vidéo *Mettons fin au racisme!* Des jeunes de 12 à 18 ans de partout au pays sont invités à réaliser une vidéo de 60 à 90 secondes sur l'élimination de la discrimination raciale. Les dix vidéos gagnantes sont montées en messages d'intérêt public de 30 secondes et télédiffusées à l'échelle nationale. En 2002-2003, 229 équipes ont présenté des vidéos. Le concours vise à sensibiliser davantage le public et à encourager les jeunes à participer à des activités antiracistes à l'école.

Le projet de l'organisme *Muslim Education Network Training and Outreach Services (MENTORS)*, appelé « Towards Understanding: Moving Beyond Racism and Islamophobia » (Pour comprendre : aller au-delà du racisme et de l'islamophobie), visait à combattre la discrimination, le harcèlement, les crimes haineux et le profilage racial à l'égard des Canadiens d'origine arabe, sud-asiatique, afghane ou de religion musulmane dans la foulée des événements du 11 septembre. En concevant des ressources pour lutter contre le racisme et l'islamophobie, notamment une vidéo pour enfants, et des ateliers destinés aux élèves des districts de Toronto, de York et de Halton, l'organisme fait la promotion d'un modèle de multiculturalisme et de citoyenneté axé sur l'intégration et le développement d'un respect et d'une compréhension interculturelle accrus chez les enfants et les jeunes de la région du Grand Toronto.

Le *Comité de lutte contre le racisme dans le sport et les loisirs de la Saskatchewan*, qui compte des membres représentant des organismes sportifs, multiculturels et autochtones, a réussi à faire accepter davantage le fait que le racisme existe dans le milieu du sport et qu'il faut s'en préoccuper. En 2001, il a conçu une série de vidéos et de guides de formation à l'intention des entraîneurs

et des conseils du sport, en plus de donner 30 ateliers de formation. Un grand nombre de collectivités, dont Saskatoon, ont accepté d'afficher des panneaux « Zone sans racisme » dans leurs installations sportives. « Working, Living and Playing Together » (Travailler, vivre et jouer ensemble), le projet du groupe de 2002-2003 à 2004-2005, utilise ces messages et ces ressources pour aider les entraîneurs, les professionnels du sport et des loisirs ainsi que les athlètes des autres parties des Prairies et du Nord pour lutter contre le racisme, avec l'intention de les diffuser dans tout le pays d'ici les Jeux du Canada de 2005 à Regina. Le comité a déjà établi de précieux contacts dans les Territoires du Nord-Ouest et au Manitoba.

Le Centre de recherche action sur les relations raciales (CRARR), un organisme établi au Québec, a mis sur pied une table ronde sur la question du racisme et des crimes haineux à la suite de la Conférence mondiale contre le racisme tenue à Durban et en réponse aux réactions négatives tenues à l'endroit des personnes d'origine arabe, musulmane et asiatique à la suite des événements du 11 septembre 2001. Le projet a eu recours aux experts et aux principales personnes intéressées afin de diffuser l'information concernant les crimes haineux partout au Canada. Le projet a permis d'arrêter des stratégies pour appuyer les institutions publiques dans l'identification du problème, et le développement de politiques permettant de contrer les crimes haineux et d'améliorer la capacité des institutions publiques à répondre aux besoins des minorités ethnoculturelles et religieuses. Le projet, terminé en juin 2002, a permis au CRARR de mettre sur pied une politique à moyen et à long termes pour combattre le racisme, créer un plan de prévention et d'éducation pour le grand public et un outil de formation pour aider les victimes de crimes haineux à contrer la situation et entreprendre des mesures judiciaires pour combattre le problème.

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Le Programme du multiculturalisme constitue l'un des principaux instruments permettant au gouvernement du Canada de s'acquitter de ses obligations en vertu de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR). Le Programme a participé aux préparatifs du Canada en vue de sa comparution devant le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, qui a passé en revue les 13^e et 14^e rapports du Canada sur l'application de la CIEDR en août 2002.

Le 26 août 2002, le Comité a fait connaître ses observations finales. Celles-ci ont pris la forme de commentaires positifs, ainsi que de préoccupations et de recommandations se fondant sur l'examen des rapports et l'information reçue au sujet du Canada. Le texte de la Convention, les plus récents rapports du Canada et les conclusions du Comité des Nations Unies sur ces rapports se trouvent à l'adresse http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/cerd_f.cfm.

La promotion de la citoyenneté partagée

Reconnaissance des titres de compétences étrangers

Les responsables du Programme du multiculturalisme ont travaillé de concert avec d'autres ministères fédéraux à la promotion de la reconnaissance des titres de compétences étrangers afin d'abolir certains obstacles à la pleine participation des nouveaux arrivants sur le marché du travail canadien, que ce soit en région urbaine, rurale ou éloignée. Le Programme dispose d'une riche gamme de moyens pour faire participer les communautés touchées par la question, ainsi que pour éclairer et orienter les politiques des organismes gouvernementaux, de réglementation, de professionnels et commerciaux. Il a appuyé deux projets dans ce domaine :

- **Table ronde stratégique sur l'intégration des professionnels et des gens de métier formés à l'étranger.** L'organisme ontarien *Council of Agencies Serving South Asians* s'affaire actuellement à la création d'un mécanisme qui facilitera la participation des communautés à l'élaboration des politiques gouvernementales dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Le mécanisme appuiera la recherche et le développement en matière de politiques et de programmes visant à reconnaître les titres de compétences étrangers et à intégrer sur le marché du travail les professionnels et les gens de métier formés ailleurs.
- **Réseau britanno-colombien pour les professionnels formés à l'étranger.** La *Surrey Immigrant Services Society*, la *MOSAIC BC* et l'*Immigrant Services Society of British Columbia* ont entrepris un projet visant à renforcer la participation des groupes ethnoculturels de cinq communautés de la Colombie-Britannique à l'élaboration des politiques liées à la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Ils cherchent à établir des liens entre ces communautés et les organismes de réglementation, de même qu'à faciliter la mise sur pied d'associations et de réseaux de professionnels formés à l'étranger.

Violence familiale

Patrimoine canadien est l'un des sept ministères et organismes qui assurent le financement et la mise en œuvre de l'Initiative de lutte contre la violence familiale (ILVF). Le gouvernement du Canada a lancé cette initiative en 1988 dans le but de réduire la violence faite aux femmes, aux enfants et aux aînés. Il s'est engagé à se montrer plus sensible aux préoccupations familiales de quatre populations : les Autochtones, les personnes handicapées, les collectivités rurales et éloignées et, enfin, les communautés ethnoculturelles.

Le Ministère a réussi à établir un dialogue avec les immigrants et les Canadiens de première génération au sujet des facteurs de risque associés à la violence familiale. Le recours aux médias ethniques s'est révélé la stratégie la plus efficace pour obtenir la participation des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales. Le Ministère a financé des émissions de radio et de télévision multilingues—conçues par des partenaires communautaires—dans les trois villes comptant les plus importantes populations d'immigrants au Canada : Montréal, Toronto et Vancouver. En tout, 98 émissions de télévision et 174 émissions de radio ont été réalisées à l'intention de 48 communautés linguistiques et culturelles. Le message d'intérêt public primé sur le thème « La violence nous blesse tous », produit et diffusé en 16 langues, est toujours présenté par les canaux de télévision ethniques canadiens.

Continuant de mettre l'accent sur la participation des immigrants d'origines non francophones et non anglophones, ainsi que des néo-Canadiens et des populations ethnoculturelles et ethnoraciales, l'ILVF fera fond, au cours des cinq prochaines années, sur son approche actuelle qui consiste à utiliser les médias ethniques pour sensibiliser le public. De plus, elle accroîtra son expertise dans le domaine de la collaboration entre les communautés et les secteurs privé et public.

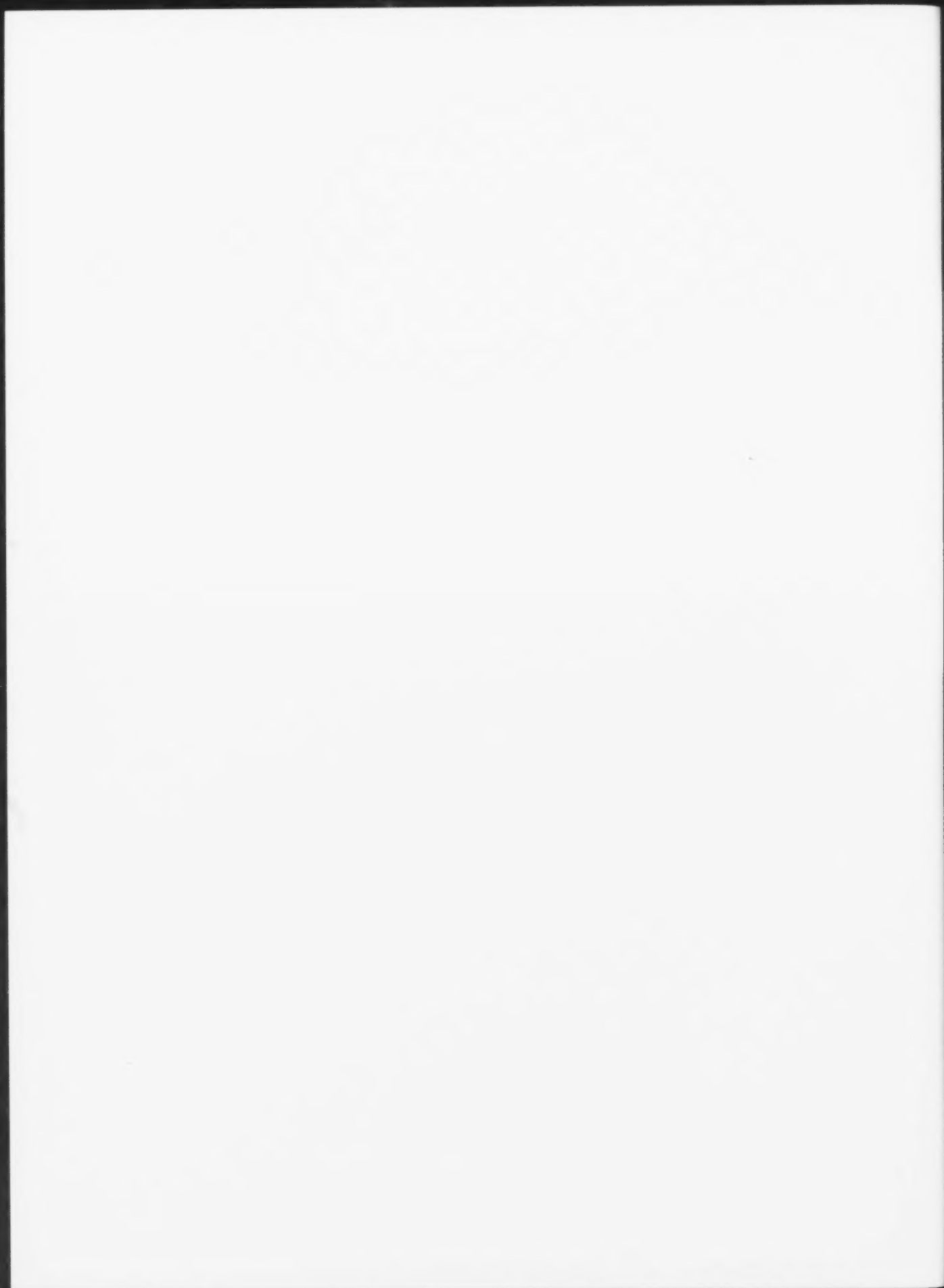
Projet de revitalisation et de prévention du crime dans le quartier est du centre-ville de Vancouver

Le *Projet de revitalisation et de prévention du crime dans le quartier est du centre-ville de Vancouver*, qui entreprend sa cinquième et dernière année, aide les membres des diverses communautés du quartier est du centre-ville de Vancouver à s'intéresser aux questions de sécurité, de prévention du crime et de développement communautaire. Reposant sur les forces de la collectivité et employant une approche de développement social, le projet met l'accent sur les groupes de discussion et les réunions communautaires pour encourager les membres des groupes ethniques à travailler de concert avec les fournisseurs de services locaux et les associations de commerçants et de citoyens pour faire en sorte que les gros problèmes soient pris en charge par la collectivité. Il s'agit d'une collaboration intergouvernementale faisant appel au Programme du multiculturalisme, à la Stratégie nationale pour la prévention du crime de **Justice Canada**, à **Développement des ressources humaines Canada**, à **Condition féminine Canada** et au procureur général de la Colombie-Britannique.

Le reflet de la diversité au sein des institutions canadiennes

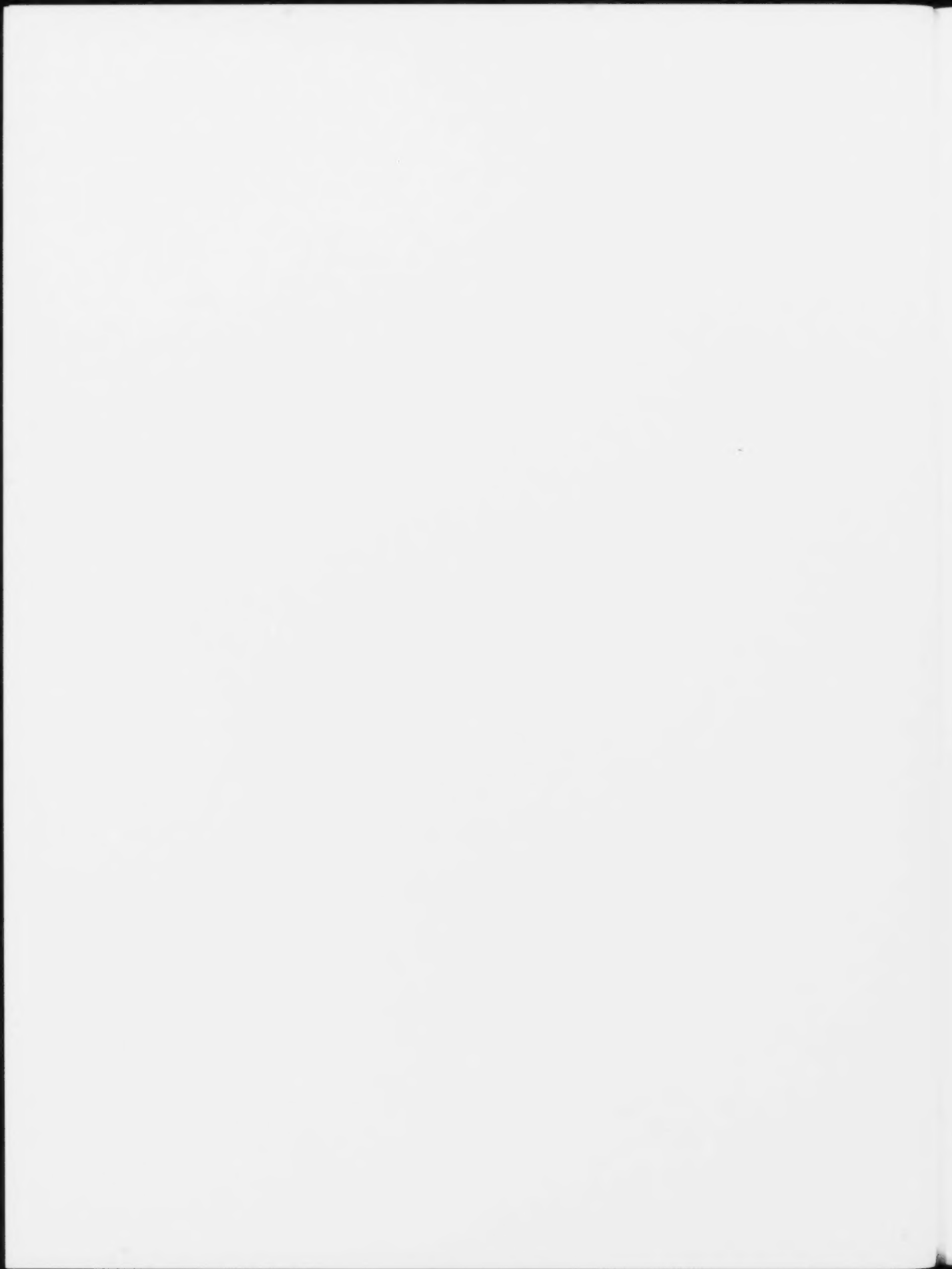
Un projet de développement des institutions financé par *Centraide—Comté Windsor-Essex* pendant 18 mois a aidé des organismes sans but lucratif, en particulier ceux des secteurs des services sociaux et de la santé, à être plus conscients de la nécessité de refléter les communautés ethnoraciales dans leur gouvernance, leur structure et la prestation de leurs services, et de leur être accessibles. Le projet a atteint les communautés ethnoraciales en faisant la promotion de leur participation au sein des comités de planification et des conseils d'administration des organismes sans but lucratif. L'objectif était de donner aux membres des communautés ethnoculturelles des moyens d'agir, d'améliorer leur capacité d'engagement, de cerner les obstacles à leur participation et d'élaborer des mesures pour les surmonter.





Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada





Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada

Les architectes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* reconnaissent le rôle crucial que les organismes fédéraux peuvent jouer dans la préservation et l'amélioration du multiculturalisme au Canada. En plus de donner des directives aux institutions fédérales pour « généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada », la Loi renferme cinq instructions précises à l'intention des organismes fédéraux :

- *faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement* (article 1 – Chances égales dans les institutions fédérales);
- *promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays* (article 2 – Renforcement des capacités);
- *promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne*; (article 3 – Accroître la compréhension et le respect de la diversité);
- *recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays* (article 4 – Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, programmes et pratiques pertinents);
- *mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines* (article 5 – Compétences linguistiques et compréhension culturelle des personnes de toutes origines).

Cette section du rapport est un survol des activités des ministères, organismes et sociétés d'État relevant du gouvernement fédéral en vue d'appliquer la Loi dans ces cinq domaines.

Le Programme du multiculturalisme veille au développement d'un mécanisme qui permettra de mesurer les progrès réalisés par les institutions fédérales dans la mise en œuvre d'approches novatrices et de meilleures pratiques liées à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Les chances égales dans les institutions fédérales

Les politiques applicables à l'ensemble du gouvernement qui appuient le multiculturalisme, dont le programme d'équité en matière d'emploi, constituent un élément qui permet d'assurer que les fonctionnaires fédéraux reflètent la diversité du pays. Les pratiques et les politiques de dotation n'excluant personne qu'adoptent les organismes et les ministères fédéraux jouent le même rôle. Par contre, il est tout aussi important de créer une culture organisationnelle qui soutient la diversité. Cela signifie qu'il faut offrir de la formation sur la diversité en milieu de travail et des possibilités professionnelles aux employés de toutes les origines ethnoculturelles.

Dotation pangouvernementale : équité en emploi et au-delà

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement fédéral fait en sorte que les membres des groupes désignés—les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles—soient traités de manière à ce que leur représentation et leur participation soient équitables au sein de la population active. Les rapports annuels sur l'équité en emploi, qu'on peut consulter à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/ar-ra/ar-ra_f.asp, font état des progrès dans ce domaine.

Faire place au changement dans la fonction publique fédérale : Le rapport du groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale vient nous rappeler que les minorités visibles sont le seul groupe désigné considérablement sous-représenté dans la fonction publique lorsqu'on le compare à la disponibilité de ses membres dans la population canadienne. Le plan d'action du groupe de travail a fait ressortir le besoin de se mobiliser sur plusieurs fronts si l'on veut que la fonction publique représente pleinement la population canadienne. Un exercice d'inventaire de mi-parcours, réalisé en 2002, a permis de constater une forte détermination, largement répandue dans la fonction publique, à respecter les objectifs et les principes du plan d'action. L'exercice a également montré que l'attention portée aux activités d'équité en matière d'emploi dans les ministères et les organismes avait sensiblement augmenté. La mise en place du plan d'action continue de donner lieu à des améliorations au chapitre de la participation des minorités visibles, qui représentent aujourd'hui plus de 7 pour 100 de l'effectif, comparativement à 5,5 pour 100 en 2000. Même si ces progrès sont considérables, les résultats ne sont pas adéquats surtout en ce qui concerne les cadres.

Le **Secrétariat du Conseil du Trésor** continue à travailler en étroite collaboration avec des organismes de consultation comme le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique et le groupe consultatif externe de *Faire place au changement* afin de mettre en œuvre un plan d'action. L'appui financier initial que fournissait le gouvernement, qui pouvait se chiffrer jusqu'à 10 millions de dollars annuellement sur trois ans, a pris fin en mars 2003.

Le 14 juin 2002, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a déposé à la Chambre des communes son rapport intitulé *Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En novembre 2002, la réponse du gouvernement a reconnu le besoin d'avoir une fonction publique plus représentative et, plus précisément, de prendre des mesures pour continuer à tenir compte du manque de représentativité des minorités visibles. La réponse a également réitéré la responsabilité qui incombe au Conseil du Trésor en matière d'équité en emploi dans la fonction publique, et le respect de ses obligations à titre d'employeur aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La **Commission de la fonction publique du Canada (CFPC)** est tenue d'établir des normes relatives à la sélection du personnel et d'assurer la surveillance d'un système de dotation qui prévient toute discrimination fondée sur des motifs illicites décrits dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. De plus, les obligations conjointes à titre d'employeur énoncées dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exigent que la CFPC élimine les obstacles à l'emploi et mette en œuvre des politiques et pratiques positives afin d'obtenir un effectif représentatif. La Commission a contribué au recrutement de plus de 3 000 membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale en moins de deux ans dans le cadre de *Faire place au changement*. De plus, elle a mis en place et favorisé plusieurs initiatives de recrutement et de maintien en fonction pour veiller à ce que l'effectif soit plus représentatif.

La CFP continue de soutenir les ministères et les organismes à l'aide d'outils susceptibles de les aider à créer un effectif hétérogène qui représente le marché du travail canadien et valorise l'apport d'employés de toutes origines. En 2002-2003, la Commission a créé ou révisé trois outils d'éducation :

- *Profil de compétences en leadership de la fonction publique* (révisé). Les compétences intègrent maintenant les éléments essentiels requis pour gérer la diversité en milieu de travail dans tous les profils des compétences en leadership.
- *Lignes directrices relatives à une évaluation équitable dans un lieu de travail diversifié : Supprimer les obstacles que rencontrent les membres des minorités visibles et les peuples autochtones* (nouveau). Les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines disposent maintenant de principes généraux pour évaluer équitablement tous les candidats, et d'information sur la manière de les mettre en œuvre pour créer des pratiques dénuées d'obstacles.
- *Dotation fondée sur les valeurs dans la fonction publique du Canada* (nouveau). Cet outil destiné aux gestionnaires examine l'intégration des cadres stratégiques relatifs aux valeurs et aux recours en matière de dotation.

Un programme de dotation qui favorise la diversité : les éléments essentiels

Planifier et encourager la diversité

De nombreux organismes fédéraux disposent de stratégies officielles en matière de diversité ainsi que de champions responsables de les mener à bien. Par exemple, en 2002-2003, **Transports Canada** a mis en œuvre sa première stratégie en matière de diversité sur une année entière, c'est-à-dire :

- nommer des champions de la diversité et embaucher un conseiller en diversité dans chaque région pour aider à mettre en application la stratégie;
- former un Comité directeur sur la gestion de la diversité chargé de superviser le travail des comités régionaux, qui ont tous élaboré des plans de travail détaillés;
- lancer un site Web national sur la diversité;
- s'assurer les services de consultants chargés de concevoir et d'offrir une séance de formation d'animateurs en diversité d'une durée de cinq jours, à environ 60 bénévoles, qui sont ensuite allés donner des demi-journées d'information sur la diversité à tous les employés;

- demander à plus de 250 employés de remplir un questionnaire d'enquête sur la diversité;
- créer une déclaration sur la diversité et la transmettre à tous les employés;
- concevoir et construire un kiosque commun de promotion de la diversité pour chaque région;
- prendre les dispositions nécessaires pour que le champion de la diversité à Transports Canada donne plusieurs exposés sur la stratégie dans divers secteurs du Ministère, et à l'occasion d'une conférence ministérielle nationale des spécialistes de la rénovation et de l'inspection, tenue à Montréal;
- commencer le travail de réalisation d'une vidéo de 10 minutes sur la diversité qui fera partie du programme d'orientation des nouveaux employés.

Voués à la diversité

Les comités chargés de favoriser la création d'un effectif hétérogène sont courants dans la fonction publique fédérale. Nombre de ceux-ci vont au-delà de l'accent mis sur les cibles d'équité en matière d'emploi pour s'assurer que la diversité est intégrée à la culture organisationnelle.

Le saviez-vous?

Les immigrants représentent aujourd'hui plus de 50 pour 100 de la croissance de l'ensemble de la population canadienne.

(Recensement 2001, Statistique Canada)

Par exemple, en 2002-2003, le Comité consultatif de l'équité en matière d'emploi rattaché au **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** devenait le Comité de l'équité et de la diversité (CED). Il devait transmettre ce message : un milieu de travail diversifié est beaucoup plus que des chiffres et des groupes désignés. Il s'agissait aussi pour lui de faire valoir l'idée que la diversité a quelque chose à voir avec l'intégration des cultures, des confessions, des origines et des compétences, à la fois dans la prestation des programmes et dans la création d'un milieu de travail qui attire, maintient en fonction et encourage des personnes provenant de divers groupes ethniques.

Recrutement ciblé

Faire un effort pour recruter des employés ayant des antécédents hétérogènes fait partie des opérations courantes de la plupart des organismes et ministères fédéraux. **Via Rail Canada**, par exemple, veille à ce que ses efforts de recrutement reflètent sa détermination à constituer un effectif diversifié. Via Rail affiche ses offres d'emploi sur le site Web de Native Career Magazine et prévoit mieux cibler ses messages de recrutement lorsqu'il aura trouvé les organismes aptes à l'aider à attirer le plus large bassin possible de candidats.

Le Programme de valorisation des cadets autochtones (PVCA) que met en œuvre la **Gendarmerie Royale du Canada** a permis à plus de 200 jeunes Autochtones, à acquérir les compétences requises pour entrer dans la GRC. Les jeunes étaient inscrits dans un programme d'évaluation de la GRC à l'École de la gendarmerie de Regina et se rendaient ensuite dans un détachement dans leur localité, ou à proximité de celle-ci, pour suivre un programme personnalisé sous la supervision de membres de la GRC. Ce programme était administré en partenariat avec **Développement des ressources humaines Canada** et les provinces et territoires. Il est aujourd'hui offert, sur une base restreinte, dans certaines écoles de la GRC en collaboration avec des universités ou collèges locaux.

Formation en matière de diversité

Des modules sur la diversité font partie des programmes de formation du personnel de la plupart des institutions fédérales. Voici quelques exemples des formations offertes en 2002-2003.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) a intégré la matière relative au multiculturalisme et à l'équité en emploi dans ses cours et programmes de formation, y compris un cours d'une journée sur la diversité, un cours de dotation obligatoire, un cours d'orientation destiné aux gestionnaires, de même que des séances d'orientation pour les nouveaux employés et les étudiants.

Le cours obligatoire de trois jours que TPSGC demande à ses gestionnaires de suivre est conçu pour les aider à mieux comprendre les pouvoirs délégués de dotation. Il renferme un module sur les obligations et les outils en matière d'équité en emploi et aide les participants à mieux saisir le processus de dotation. Le cours traite de la sélection dépourvue de préjugés afin de montrer aux gestionnaires à reconnaître et à éliminer les obstacles qui peuvent exister dans le processus de dotation et, en particulier, au cours des entrevues et de l'évaluation des candidats. En 2002-2003, 23 cours ont été offerts à environ 300 gestionnaires dans la région de la capitale nationale et quatre autres ont été donnés à 56 gestionnaires dans la région de l'Ouest.

En octobre 2002, TPSGC a offert aux membres de son Comité exécutif une séance de six heures pour les sensibiliser davantage aux préjugés personnels et à une meilleure compréhension de ceux-ci; une deuxième séance d'une demi-journée sur les différences culturelles et les styles de communication a été tenue en mai 2003. Au total, dix-neuf sous-ministres adjoints et directeurs généraux ont pris part à ces cours. En outre, les cours de formation d'une journée sur la diversité que propose TPSGC utilisent une approche en cascade, où les employés, les superviseurs et les gestionnaires forment des groupes ou des unités de travail pour échanger de l'information sur la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Le **Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG)** a créé et offert, en 2002-2003, le premier module de sa formation appelée *Valoriser la diversité*. Le CRSNG prévoit proposer ce module à nouveau en 2003-2004. Il a commencé à travailler sur le deuxième module intitulé *La communication interculturelle*, qui sera enseigné en 2003-2004. Les employés du CRSNG ont continué de participer à diverses activités de formation sur la diversité et l'équité en emploi, y compris des conférences, ateliers, stages de la CFP et des séances d'information internes.

Accueillir les différences

Au fur et à mesure que la proportion de fonctionnaires de diverses origines augmente, les ministères et organismes commencent à reconnaître l'importance de tenir compte des besoins de ces employés.

La **Société canadienne des postes** a organisé des cérémonies d'un bout à l'autre du pays pour marquer la tenue d'activités multiculturelles. Dans ses bureaux de Toronto, par exemple, on a mis des salles de prière à la disposition des employés pendant le ramadan. La société d'État était heureuse d'annoncer que l'Alliance de la fonction publique du Canada et le Syndicat des employés des postes et des communications avaient négocié une nouvelle convention collective en 2002 qui comprenait des dispositions spéciales relatives aux groupes multiculturel. On a, par exemple, modifié la formulation du texte des dispositions ayant trait aux congés de décès payés afin d'accorder plus de jours aux employés pour tenir compte des exigences propres à leurs cultures.

L'**Agence canadienne d'inspection des aliments** fait des efforts pour répondre aux besoins de tous ses employés. La région de l'Ontario, par exemple, permet à ses employés musulmans de faire leur prière quotidienne pendant les heures de travail et, lorsque les exigences du service le permettent, les autorise, pour qu'ils puissent faire leurs pratiques, notamment l'Eid-ul-Fitr (jour de prière et festin dans la religion musulmane), à changer provisoirement leurs heures de travail ou à prendre congé.

La publication *Religions au Canada* des **Forces canadiennes** est diffusée dans tous les commandements et unités et auprès de tous les aumôniers. Celle-ci décrit toutes les grandes religions de même que les règles et principes spirituels, y compris les célébrations et pratiques, sans oublier les exigences en matière de tenue vestimentaire, de régime alimentaire, de santé et de soins médicaux.

Dialogue ouvert

Créer des occasions pour que les gens puissent converser en toute franchise les uns avec les autres à propos de la diversité en milieu de travail aide à assurer une meilleure compréhension entre tous et favorise un climat d'intégration et le sentiment de nouer des liens.

Transports Canada tient des séances de dialogue où tous les employés peuvent s'informer à propos de la diversité et exprimer leurs préoccupations à ce sujet au ministère. Il s'engage également à organiser une conférence nationale sur la diversité chaque année. L'année dernière, la première conférence s'est tenue à Vancouver et a réuni plus de 100 participants. L'année prochaine la conférence aura lieu à Halifax et on s'attend à ce qu'au moins autant de participants y prennent part. Le personnel de la région de l'Atlantique veille à ce qu'au moins un article portant sur la diversité figure dans chaque numéro de son bulletin appelé *Connexions Atlantiques*. Pour promouvoir la sensibilisation continue de ses employés à cette question, la région organise aussi tous les ans, une Journée de la diversité.

L'**Office des transports du Canada** (OTC) encourage la participation de personnes de diverses origines à d'importants comités de travail qui formulent leurs commentaires sur les programmes et politiques de l'Office. À titre d'exemple, des personnes de divers groupes ethniques siègent au Comité de perfectionnement et de formation de l'OTC et au Comité d'équité en emploi. Un plan de relève veille à ce que les perspectives d'emploi et les possibilités de promotion soient accessibles à tout le personnel de l'Office.

Le renforcement des capacités

Au moyen du multiculturalisme, le Canada reconnaît le potentiel de tous les membres de sa population quand il s'agit de façonner le pays dont ils font partie. Lorsque chacun a la possibilité de contribuer à la vie de la société, il en résulte un tissu social plus solide, un développement économique plus novateur, une expression culturelle plus riche et une vision plus vaste afin de comprendre et de protéger notre patrimoine.

Consultation

En 2002-2003, le **ministère du Solliciteur général** a collaboré avec des organisations représentant des minorités visibles dans les dossiers de la justice réparatrice et d'une approche correctionnelle judicieuse et avec la **Gendarmerie royale du Canada** dans le cadre d'un projet visant à favoriser une plus grande participation des

communautés d'immigrants et de réfugiés à l'élaboration de politiques et de programmes adaptés aux cultures. Des responsables du Ministère ont également consulté les groupes culturels susceptibles d'être touchés par les projets de loi touchant la sécurité nationale.

Le saviez-vous?

En 2002, les minorités visibles constituaient 37 pour 100 de la population de Toronto et Vancouver et, d'après des estimations, ce taux grimpera à 50 pour 100 d'ici 2016.

(*Le Canada multiculturel : Aperçu démographique 2001, Patrimoine canadien*)

En 2002-2003, dans le cadre d'une vaste démarche d'examen des politiques en prévision de l'élaboration d'un cadre national stratégique pour le patrimoine, **Patrimoine canadien** a consulté un large éventail d'organisations, y compris des organismes bénévoles. Les organismes choisis pour prendre part au forum stratégique devaient déjà s'intéresser aux questions de la diversité culturelle et notamment de l'inclusion des communautés autochtones. Parmi les sujets qui ont été abordés, mentionnons la nature en constante expansion du patrimoine multiculturel du Canada et la capacité des communautés cosmopolites et des établissements du patrimoine de préserver, de présenter et d'interpréter ce legs florissant et d'en faciliter l'accès.

Par l'intermédiaire du volet Participation sectorielle à l'élaboration des politiques ministérielles (PSEPM), **l'Initiative entre le gouvernement du Canada et le secteur bénévole et communautaire** renforce la capacité des organisations bénévoles de contribuer à l'élaboration des politiques et de se prévaloir des possibilités croissantes qui s'offrent à elles à cet égard. Le volet PSEPM a financé plusieurs projets, menés par divers ministères fédéraux, visant à appuyer les organisations et les activités liées aux communautés culturelles.

Développement social

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est conscient que les immigrants, les membres des minorités visibles et les autres personnes de toutes origines culturelles se heurtent souvent à des obstacles lorsqu'ils veulent prendre une part active à la vie de la société. Ce ministère finance des projets axés sur la création, l'application et la diffusion de pratiques efficaces et l'élaboration de modèles novateurs visant la réduction, voire l'élimination, des obstacles à l'intégration dans la société. Mentionnons à titre d'exemple le projet *Collectivités dynamiques* de l'Institut Caledon, qui vise la réduction de la pauvreté à l'échelle communautaire.

Le Secrétariat national à l'alphabétisation de DRHC travaille avec les provinces et les territoires, d'autres ministères fédéraux, les entreprises et les syndicats, le secteur bénévole et les organisations non gouvernementales à l'aplanissement des obstacles à l'accès aux programmes d'alphabétisation et à l'élaboration de documents didactiques adaptés à la culture. Un bon nombre de ces projets ciblent les besoins en alphabétisation de groupes particuliers, comme les Autochtones, les Canadiens de première génération et les membres des minorités visibles.

DRHC a financé des projets axés sur les besoins des enfants immigrants et des enfants issus d'un large éventail de groupes ethniques et culturels du Canada. À titre d'exemple :

- L'aide financière du Ministère a permis au *Mosaic Centre* de la *Calgary Immigrant Aid Society* d'enrichir et d'actualiser son guide, intitulé *A Handbook for Developing a Resource Centre for Immigrant and Refugee Families with Children 0-6* (guide pour la mise sur pied d'un centre d'aide aux familles d'immigrants et de réfugiés comptant des enfants de zéro à six ans), de manière à ce qu'il réponde mieux aux besoins croissants des familles d'immigrants et de leurs enfants.
- Le Ministère finance également le projet de l'Université Ryerson visant l'amélioration des services offerts aux familles et aux parents immigrants; il s'agit de mener des recherches sur les besoins des immigrants de Vancouver, de Toronto et de Montréal qui ont de jeunes enfants et sur les ressources à leur disposition.

L'accès à une aide financière pour la conduite d'études postsecondaires représente une condition essentielle à l'intégration des nouveaux arrivants dans la société et la population active canadiennes. DRHC a élargi l'admissibilité aux bourses et aux prêts offerts en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants—qui était limité aux citoyens

canadiens et résidents permanents du Canada—aux personnes protégées (conformément à la définition énoncée dans la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*).

Le programme Premières nations sur Rescol (<http://www.schoolnet.ca/aboriginal/f/main>) d'**Industrie Canada** favorise le branchement à Internet des écoles des Premières nations relevant de la compétence fédérale. Il a permis de brancher toutes les écoles qui en ont fait la demande, ou plus de 80 pour 100 de toutes les écoles des Premières nations. Le Programme soutient aussi l'élaboration de la page d'accueil des Premières nations, qui présente des documents pédagogiques en anglais, en cri et en écriture syllabique, des collections culturelles et des profils d'organisations et de collectivités autochtones.

Le **Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie** (CRSNG) accorde des subventions aux chercheurs universitaires canadiens qui sont titulaires d'une nomination professorale dans une université canadienne et qui travaillent dans une branche des sciences naturelles et du génie, à la condition qu'ils aient la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent. En ouvrant ses concours aux résidents permanents, le Conseil favorise le multiculturalisme dans le milieu universitaire.

En 2000, le Conseil de recherches s'est penché sur la participation des groupes désignés à ses programmes. À la suite de son étude, il a élargi l'admissibilité au Programme d'appui aux professeurs d'université, qui se limitait à l'origine aux femmes, pour désormais inclure les hommes d'ascendance autochtone, dans le but de pallier la sous-représentation de ceux-ci dans les disciplines des sciences et de l'ingénierie. Le Conseil a également réservé une aide financière aux demandeurs autochtones dans le cadre du concours de bourses d'études 2002 aux niveaux du premier cycle, de la maîtrise et du postdoctorat. Il a de plus accordé des fonds aux activités spéciales et programmes d'intervention directe visant les jeunes Autochtones au moyen de son programme PromoScience et du fonds discrétionnaire du président.

Condition féminine Canada (CFC) a collaboré avec **Citoyenneté et Immigration Canada** (CIC) à l'élaboration de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, qui est entrée en vigueur en juin 2002. La nouvelle loi fait explicitement mention des dispositions relatives aux droits à l'égalité de la Charte canadienne des droits et libertés et maintient les principes de l'égalité et de la protection contre la discrimination. Elle aidera les immigrants et les réfugiés à contribuer à l'évolution du Canada en assurant la protection de leurs droits et leur pleine participation à la vie de la

société canadienne. CIC évaluera l'efficacité de la Loi dans son rapport annuel au Parlement.

En 2002-2003, le Programme de promotion de la femme de CFC a accordé une assistance technique et une aide financière à 240 initiatives menées aux niveaux local, régional et national. Environ 12 pour 100 de ces initiatives concernaient les femmes issues de communautés culturelles dans trois domaines distincts mais complémentaires, soit le statut économique des femmes, l'élimination de la violence systémique contre les femmes et leurs filles et la justice sociale. En voici des exemples :

- L'action menée par l'*Asian Society for the Intervention of AIDS*, afin de documenter l'isolement, l'exploitation et la victimisation dans l'appareil judiciaire des femmes asiatiques contraintes à travailler dans l'industrie du sexe de Vancouver ainsi que les violences que celles-ci subissent, et de sensibiliser le public à leur sort. Ces activités s'inscrivaient dans un vaste projet de portée internationale portant sur la traite des femmes, à partir de leurs pays d'origine jusqu'à leur pays de destination.
- Un examen, mené par trois organismes, des obstacles à l'emploi que rencontrent les femmes immigrantes :
 - a) l'organisation *Immigrant Women of Saskatchewan-Saskatoon* a concentré ses efforts sur l'élaboration de stratégies d'intervention auprès d'employeurs éventuels en vue de l'amélioration de l'accès des immigrantes au marché du travail;
 - b) la *Calgary Immigrant Women's Association* s'est employée à encourager les entreprises à faire davantage place aux immigrantes;
 - c) l'*African Community Working Group*, à Edmonton, a exploré des moyens d'accroître le nombre de femmes originaires de pays d'Afrique occupant des postes de commande et de réduire le sous-emploi de celles-ci.
- La prestation d'une aide financière au *South Asian Women's Community Centre* pour l'élaboration d'un mémoire et d'un rapport faisant un constat et des recommandations en vue de l'élaboration de mesures de soutien stratégique et institutionnel pour aider les demandeuses d'asile qui sont vulnérables à l'exploitation. Le projet

comprend l'élaboration d'un guide destiné aux travailleurs communautaires et d'autres groupes menant une activité analogue et de dépliants multilingues distribués aux femmes revendiquant le statut de réfugié à Montréal.

Services destinés aux néo-Canadiens

Citoyenneté et Immigration Canada finance un éventail de programmes visant à aider les immigrants et les réfugiés à contribuer à la vie économique, sociale et culturelle des collectivités de tous les coins du pays.

- Le programme **Cours de langue pour immigrants au Canada** (CLIC) offre une formation linguistique dans l'une ou l'autre langue officielle du Canada aux nouveaux arrivants adultes. Le programme d'études des CLIC comporte des renseignements qui aident les nouveaux arrivants à s'adapter au mode de vie canadien et, par le fait même, à participer le plus rapidement possible à la vie de la société canadienne.
- Par le truchement du **Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants** (PEAI), des organisations ont reçu une aide financière pour la prestation de services comme la réception, l'orientation, la traduction, l'interprétation, le renvoi aux services communautaires, le counselling paraprofessionnel et l'aide à la recherche d'un emploi.
- Le **Programme d'accueil** permet aux Canadiens de rencontrer et d'accueillir personnellement des nouveaux arrivants et de leur offrir leur soutien et leur amitié. Les bénévoles aident les nouveaux arrivants à se prévaloir des services, à pratiquer le français et l'anglais, à se faire des contacts dans leur domaine de travail et à prendre part à la vie de leur communauté. En même temps, ils découvrent d'autres cultures, pays et langues, enrichissant par le fait même la culture canadienne.
- Le **Programme de rétablissement des réfugiés et des personnes visées par des considérations humanitaires** vise à aider les réfugiés à refaire leur vie au Canada, à s'y intégrer et à participer à la vie de celui-ci. Le Canada est l'un des dix pays qui aident au rétablissement des réfugiés. Le programme accorde un soutien du revenu et des services immédiats et essentiels aux réfugiés recevant une aide du gouvernement, y compris une initiation de base à la société canadienne.

La recherche d'un logement convenable et abordable et d'un milieu accueillant représente un élément essentiel du processus d'intégration immédiate et à long terme des nouveaux arrivants. La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** (SCHL) a lancé un nouveau programme de recherche sur le rôle du logement et des communautés dans l'intégration des nouveaux arrivants dans la société canadienne. La recherche portera essentiellement sur les besoins et les préférences en matière de logement, les conditions de logement, les modes de vie, les choix de vie, les expériences en matière de logement et les récits de nouveaux arrivants à mesure que ceux-ci progressent vers leur objectif d'intégration. Les obstacles, les embûches et les initiatives fructueuses relevés dans les administrations de tous les coins du pays seront également examinés. Des représentants du Centre d'activités du Québec de la SCHL ont rencontré les principaux centres d'accueil en janvier 2003 pour en apprendre davantage sur les besoins et les préoccupations des nouveaux arrivants. Ces centres pourraient devenir les partenaires clés de la SCHL pour la diffusion de renseignements sur le logement dans le but d'aider les nouveaux arrivants. Un projet pilote est d'ailleurs en cours.

Développement économique

Le **ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest** accorde une aide au développement économique des communautés autochtones. En 2002-2003, il a versé une aide financière aux projets et (ou) aux organismes suivants :

- le Nuxakl National Community Centre, pour la construction et la rénovation d'un musée en vue de la présentation et de la vente d'œuvres d'art autochtones locales et l'organisation d'activités, comme des cours de danse culturelle et de langues autochtones;
- le Grande Prairie Regional College, pour la mise au point d'un projet d'éducation à distance qui offrira ses programmes aux résidents du Nord et se déroulera dans un certain nombre de collectivités autochtones;
- la Terrace Nisga'a Society, pour la conduite d'un projet pilote d'assurance de la qualité en vue de l'obtention de la certification ISO et la documentation du processus, ce qui se traduira par l'élaboration d'un guide sur la démarche à l'intention des autres Premières nations, dans l'optique du renforcement des capacités organisationnelles.

- La Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse. Cet organisme sans but lucratif aide les jeunes Montréalais à faible revenu à lancer une entreprise ou à mener un projet culturel. Il a reçu des fonds au titre de l'exploitation—assortis d'une entente visant l'augmentation de la diversité chez les bénéficiaires—et d'un projet pilote offrant une assistance et une orientation techniques aux jeunes entrepreneurs issus des communautés culturelles.
- Services d'emploi pour les jeunes. Cet organisme a reçu une aide financière afin de contribuer à l'élargissement des services suivants : l'accès à des services de counselling individuel en matière d'entrepreneuriat, l'ajout d'un système de suivi des clients, la mise sur pied d'une clinique d'information et d'une équipe d'aiguillage, la participation accrue à la conférence annuelle sur l'entrepreneuriat et l'appui des partenaires communautaires. Vu l'hétérogénéité de la communauté anglophone de Montréal, un pourcentage élevé des clients des Services d'emploi pour les jeunes sont issus des minorités culturelles, notamment portugaise, asiatique du sud-est, antillaise, philippine et indienne.
- La Coalition of Outremont Hasidic Organizations. Cet organisme offre des services d'entrepreneuriat destinés à répondre aux besoins des jeunes hommes hassidiques d'Outremont et des environs.

Sur la côte est, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique déploie des efforts plus soutenus pour que les minorités ethniques et raciales—particulièrement la communauté autochtone de toute la région, la communauté noire de la Nouvelle-Écosse et les collectivités montagnaises et inuites du Labrador—connaissent l'existence des programmes visant l'amélioration de l'économie des collectivités du Canada atlantique et y prennent part.

Les Autochtones de tous les coins du pays participent à **Entreprise autochtone Canada** (EAC) (www.abc-eac.ic.gc.ca). Il s'agit d'un programme d'Industrie Canada qui favorise la promotion du commerce en tant que moyen d'autosuffisance économique pour tous les Autochtones. EAC travaille en partenariat avec des organisations financières et commerciales autochtones et nombre d'autres organismes au renforcement du sens des affaires et à la sensibilisation aux réalisations commerciales des Autochtones.

Le saviez-vous?

Presqu'un million de gens, soit 3 pour 100 de toute la population, déclarent avoir des origines autochtones.
(*Le Canada multiculturel : aperçu démographique 2001, Patrimoine canadien*)

EAC a investi plus de 30 millions de dollars dans le lancement et l'expansion d'entreprises autochtones, recueillant plus de 50 millions de dollars en investissements supplémentaires. Le programme travaille également en partenariat avec l'Initiative fédérale de développement économique du nord de l'Ontario, des organismes régionaux et Affaires indiennes et du Nord canadien à l'exécution de l'Initiative de développement des entreprises autochtones, qui améliore l'accès aux capitaux et aux programmes fédéraux destinés aux entreprises autochtones.

Développement culturel

Le **Conseil des Arts du Canada** a augmenté de 6,6 pour 100 ses subventions aux artistes et aux organisations artistiques issus de diverses communautés culturelles. Le montant total, qui s'élevait à 10,2 millions de dollars en 2001-2002, a atteint 10,9 millions en 2002-2003. De cette somme, 4,4 millions consistaient en un financement indirect (comme des subventions à une maison d'édition qui publie l'ouvrage d'un écrivain issu d'une minorité visible).

Seulement 4 pour 100 des organisations artistiques qui ont reçu une aide du Conseil des Arts en 2001-2002 comptaient des membres de diverses origines culturelles. À la lumière de cet état de fait, le Conseil a lancé une initiative de renforcement des capacités de 5,75 millions de dollars. Étendue sur trois ans, l'Initiative versera à ces organisations des subventions et leur offrira des possibilités d'expansion en partenariat avec **Patrimoine canadien**. Elle offre également une formation et des stages aux gestionnaires de ces organismes issus de groupes culturels, par l'intermédiaire de l'*Income Managers Program* (programme des gestionnaires de revenus) de l'Université de Waterloo. À ce jour, 61 organisations ont reçu des subventions et un soutien au titre du réseautage et du perfectionnement professionnel, et cinq finissants du Programme issus d'organisations multiculturelles ont décroché des stages dans des établissements nationaux voués aux arts.

Pour garantir que le système de radiodiffusion offre des émissions produites *par des Canadiens de toutes origines pour les Canadiens de toutes origines*, le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** a continué d'accorder des permis à davantage de services télévisuels et radiophoniques destinés aux communautés autochtones et minorités culturelles en 2002-2003. Par conséquent, davantage de voix provenant de différents milieux culturels se font entendre, et davantage d'émissions qui intéressent, incluent, intègrent et informent les Canadiens de diverses origines, particulièrement les néo-Canadiens, sont produites. Le système de radiodiffusion se diversifie de plus en plus à mesure que de nouveaux intervenants de divers milieux culturels s'y joignent, et davantage de talents canadiens sont formés, ce qui est à l'avantage de l'ensemble du système de radiodiffusion.

Pour l'**Office national du film (ONF)**, l'ouverture et l'engagement envers la diversité font partie intégrante de sa mission, qui consiste à interpréter le Canada pour les Canadiens. L'ONF gère des programmes et des mesures qui assurent des conditions favorables à des artistes issus des communautés culturelles et leur fournissent les moyens et les possibilités de s'affirmer et de parler de leurs collectivités. Parmi les réalisations de l'ONF en 2002-2003, mentionnons :

- Le programme et concours destinés aux cinéastes autochtones. En 2002-2003, 15 cinéastes ont reçu une aide de l'*Aboriginal Filmmaking Program*. L'ONF a investi environ 1,1 million de dollars dans le programme, soit 100 000 dollars de plus que l'année précédente. Le concours destiné aux cinéastes autochtones a permis à Elisapie Isaac de réaliser le film intitulé *Si le temps le permet*.
- Le concours *Nouveaux regards*. En mai 2002, le Programme français accueillait les trois lauréats du concours *Nouveaux regards*, ouvert aux cinéastes francophones issus de minorités visibles. Le projet de Hind Bencheckroun jette un regard particulier sur l'identité en illustrant la vie d'une chanteuse musulmane. Hyacinthe Combarry, originaire du Burkina Faso, nous encourage à revoir nos perceptions à l'égard des croyances populaires dans un monde où les valeurs et les traditions sont appelées à disparaître. Michka Saäl propose une exploration des questions sociales et des relations interculturelles du point de vue de la police.
- Concours *Reel Diversity*. En 2002, le Programme anglais lançait son deuxième concours national. Il s'agit d'un investissement d'un million de dollars qui offre à cinq aspirants cinéastes issus des minorités visibles de toutes les régions du pays l'occasion de produire un documentaire de 40 minutes qui sera diffusé sur les ondes de *CBC Newsworld* et de *Vision TV*, partenaires du projet. Deux des cinq lauréats des concours précédents ont terminé leur film cette année—Andrew Faiz, qui a tourné *Flemingdon Park: The Global Village*, et Atif Siddiqi, qui a réalisé *Solo*.
- *Aide au perfectionnement professionnel*. Les programmes français et anglais gèrent également des programmes spéciaux d'aide au perfectionnement professionnel destinés aux membres des minorités visibles et des communautés autochtones désireux d'accroître leur connaissance d'un domaine se rapportant à la production cinématographique ou vidéo. En 2002-2003, un investissement de 180 000 dollars par l'ONF a permis à 120 jeunes cinéastes d'assister à des ateliers ou de suivre une formation dans divers métiers liés au cinéma, en collaboration avec des partenaires de l'industrie.

CBC/Radio-Canada, une de nos plus importantes institutions culturelles, continue de trouver des moyens novateurs d'appuyer et de mettre en valeur de nouveaux talents, de nouvelles voix et de nouveaux visages. Le projet *Reflect Yourself* vise l'accroissement de la diversité des visages, des opinions et des attitudes dans les bulletins de nouvelles et les émissions d'affaires publiques de la chaîne anglaise de même que dans la programmation en générale de la chaîne *Newsworld*. Au début du projet, on a privilégié trois des villes les plus cosmopolites du Canada—Montréal, Toronto et Vancouver. De petits groupes de chacune de ces villes ont assisté à un atelier d'une journée, puis ont fait office d'interviewers afin de découvrir ce que leurs collègues issus d'autres milieux et d'autres origines culturelles voudraient voir au petit écran.

Patrimoine canadien favorise la création, la diffusion et la préservation des œuvres, des récits et des symboles culturels canadiens qui reflètent notre passé et incarnent nos valeurs et nos aspirations. Le Ministère mène un large éventail d'activités en faveur de la diversité dans l'expression culturelle par le truchement de tous ses programmes et de toutes ses politiques. Les programmes de soutien de la diversité musicale et de formation en arts illustrent bien le type de soutien accordé à ce chapitre en 2002-2003.

- Le *Programme national de formation dans le secteur des arts* (PNFSA) accorde une aide aux organisations canadiennes indépendantes, incorporées et à but non lucratif qui assurent la formation de Canadiens en vue de la pratique de différentes carrières artistiques professionnelles. En 2002-2003, la somme de 13,6 millions de dollars a été investie dans la formation en arts par l'intermédiaire du Programme. En avril 2002, le formulaire de demande a été révisé et les critères d'admissibilité et d'évaluation ont été modifiés afin de permettre l'apprentissage de divers arts autochtones et de disciplines liées aux traditions culturelles non européennes. Des comités consultatifs spéciaux ont été mis sur pied. Grâce à ces initiatives, la clientèle du Programme a presque doublé, passant, de 18 organisations en 2001-2002, à 32 en 2002-2003, et la moitié des bénéficiaires de l'aide financière (16 sur 32) en 2002-2003 offraient une formation dans des disciplines artistiques autochtones et liées aux traditions artistiques non européennes.

- Administré par le **Conseil des Arts du Canada**, le *Programme de diversité de la musique canadienne* aide les artistes, les maisons de disques et les distributeurs à produire, à promouvoir et à distribuer des enregistrements sonores de musique canadienne spécialisée qui reflètent la diversité des voix canadiennes dans six genres musicaux : folk, world music, musique autochtone, jazz et musique actuelle, musique classique et actuelle et musique électroacoustique. Le Conseil avait pour objectif en 2002-2003 l'augmentation des subventions pour les enregistrements sonores en musique spécialisée. Pour atteindre cet objectif, il a ajouté un deuxième concours visant l'octroi des subventions. Résultat : le nombre de demandes a augmenté de 33 pour 100 en 2001-2002. Des subventions dont le total s'établissait à 876 100 dollars ont été accordées à 78 bénéficiaires, représentant 18 pour 100 du total des demandeurs et une augmentation de 5 pour 100 du nombre de bénéficiaires par rapport à l'année précédente. Parmi les projets financés, mentionnons :
 - Orchid Ensemble : *Ten Thousand Miles to Kashgar* (avec Lan Tung, Mei Han, J. Bernard—instrumentation chinoise traditionnelle);
 - Kiran Rennie Ahluwalia : *2nd CD of Ghazals and Punjabi Folk Music* (chants indiens, pakistanais et arabes);
 - Muna Mingole : *Mianga M'am My Roots* (chants africains en français et en douala);
 - Anne Lederman : remixage d'une vaste collection de musique métisse.

Développement international

Le **Centre de recherche sur le développement international (CRDI)** constitue un excellent exemple pour les Canadiens et Canadiennes et les citoyens d'autres pays du monde de la façon dont des gens de différentes cultures et origines nationales peuvent travailler ensemble à des préoccupations sérieuses qui transcendent les frontières et les nationalités et, parfois, menacent l'existence même de la communauté internationale.

Le programme Partenariats canadiens du CRDI favorise les alliances et l'échange de connaissances entre les scientifiques, les chercheurs universitaires et la société civile canadienne en général sur le développement et les préoccupations sociales, économiques et

environnementales intéressant le Canada et les pays du Sud. Parmi les particuliers et les organisations qui ont reçu des subventions en vertu du Programme en 2002-2003, mentionnons :

- Carlos Pilquil et Armando Naverrete, des militants chiliens, ont reçu une subvention pour prendre part au Forum permanent des Nations Unies sur les questions autochtones. MM. Pilquil and Naverrete sont les coordonnateurs du comité de soutien mapuche du *Chilean Committee for Human Rights* (comité chilien des droits de la personne), organisation non gouvernementale (ONG) établie à Montréal. Ils ont pris part à la discussion et ont créé des liens avec d'autres militants mapuches (<http://www.un.org/esa/socdev/pfii/>).
- Grâce à une subvention du CRDI, le *Pacific Peoples' Partnership*, organisation non gouvernementale de la Colombie-Britannique, a pu déléguer sept participants des îles du Pacifique à la *Conference on Governing the Environment: Pan-Pacific Perspectives on Indigenous Governance, Local Resources and Aid* (conférence de 2002 sur la gestion de l'environnement : points de vue pan-pacifiques sur la gouvernance, les ressources locales et l'assistance autochtones), à laquelle ont également assisté 20 conférenciers des Premières nations. À l'issue de la conférence, les délégués du Pacifique ont mis sur pied un groupe de référence, chargé expressément de traduire les leçons apprises lors de la conférence en programmes et travaux de recherche conjoints (<http://www.pacificpeoplespartnership.org/>).
- L'*Association for Higher Education in Development* (AHEAD) a reçu une subvention pour entreprendre un projet de recherche sur la portée des initiatives de renforcement des capacités lancées par les communautés de la diaspora, en mettant particulièrement l'accent sur l'Éthiopie (<http://www.aheadonline.org>).
- Huit petites subventions ont été versées à diverses universités et organisations non gouvernementales du Canada afin d'appuyer des programmes qui aident les jeunes Canadiens à mieux comprendre les liens entre le Canada et les différents peuples et cultures du monde. La plupart de ces subventions étaient des contributions applicables à des programmes études/travail menés à l'étranger.

Accroître la compréhension et le respect de la diversité

La compréhension et le respect de la diversité peuvent se manifester dans la manière dont nous nous représentons face aux autres et face au monde, dans la possibilité pour chacun de s'exprimer et d'être entendus ainsi que dans les types de récits que nous racontons sur les gens et les événements qui ont façonné le pays.

Comment s'exprime notre diversité

En tant que producteur public, l'**Office national du film** (ONF) doit jouer un rôle en vue d'accroître la compréhension et le respect de la diversité dans la société canadienne. C'est pourquoi des 60 films, vidéos et produits multimédias que l'ONF a produits ou coproduits en 2002-2003, 20 pour 100 étaient réalisés par des cinéastes appartenant à une minorité visible ou à une communauté autochtone. Les autres, qui étaient l'œuvre de cinéastes de diverses communautés culturelles, portaient sur certaines facettes de la diversité culturelle. Voici quelques-uns des films produits ou coproduits par l'ONF l'an dernier :

- *Bollywood Bound*, de Nisha Pahuja, raconte l'histoire de quatre jeunes acteurs en quête de célébrité;
- *De la terre à la bouche*, de Yung Chang, explore la culture des légumes asiatiques destinés aux marchés et aux restaurants chinois;
- *Flemingdon Park: The Global Village*, d'Andrew Faiz, porte sur les logements subventionnés habités par des réfugiés et des immigrants;
- *Joe*, de Jill Haras, trace le portrait de Seraphin « Joe » Fortes, un artiste né à la Barbade;
- *The Journey of Lesra Martin*, de Cheryl Foggo, s'intéresse à un jeune illettré qui a joué un rôle important dans la libération du boxeur Rubin « Hurricane » Carter;
- *Kosovo: Fragile Peace*, de Moira Simpson, nous montre les conséquences de la guerre;
- *Showa Shinzan*, d'Alison Reiko Loader, est un court-métrage d'animation dont l'action se passe au Japon;

- *Sleeping Tigers: The Asahi Baseball Story*, de Jari Osborne, présente une équipe de baseball d'origine japonaise;
- *Solo*, d'Atif Siddiqi, rend hommage à l'évolution audacieuse d'un jeune homosexuel vers l'épanouissement personnel.

La cinéaste autochtone Alanis Obomsawin est l'auteure de *La Couronne cherche-t-elle à nous faire la guerre?*, qui traite des événements survenus à la baie Miramichi, au Nouveau-Brunswick. La jeune cinéaste Elisapie Isaac, lauréate du concours *Cinéastes autochtones* et originaire de Salluit, au Nunavik, a réalisé *Si le temps le permet*, qui prend la forme d'une lettre cinématographique dans laquelle elle s'interroge sur ses origines. Enfin, Catherine Anne Martin a terminé *The Spirit of Annie Mae*, qui raconte la vie extraordinaire et la mort tragique d'Annie Mae Pictou Aquash, figure de proue de l'American Indian Movement assassinée en 1975.

Prix Expression

L'**Office national du film** s'est associé à CHUM Television pour instaurer les Prix Expression, qui soulignent la diversité dans les arts et les médias au Canada. Le gala, parrainé par le **ministère du Patrimoine canadien**, s'est déroulé pendant le Forum sur la diversité et la culture et a été diffusé par divers réseaux, don't CHUM, MuchMusic, MusiquePlus, Star et Bravo.

La **Monnaie royale canadienne** (MRC) recourt à des artistes de différentes régions et communautés ethnoculturelles afin que ses produits reflètent la diversité culturelle du pays. En 2002-2003, la MRC a mis en circulation des pièces de 50 cents en argent sterling illustrées par des légendes de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse et du Québec, ainsi que la pièce « Le cordonnier au paradis », inspirée d'un conte polono-canadien, et les pièces de la populaire série de l'année lunaire chinoise.

De plus, pour la septième année consécutive, **Postes Canada** a émis un timbre commémoratif pour marquer la Nouvelle Année lunaire chinoise. Des manifestations et des activités ont été organisées pour souligner l'année de la chèvre, notamment des lancements dans les communautés chinoises de Winnipeg, de Toronto et de Vancouver. Parmi les autres timbres émis pendant l'année, on peut mentionner l'émission conjointe avec Hong Kong Post d'un timbre soulignant la Journée mondiale de la jeunesse à Toronto—considérée comme le plus important rassemblement multiculturel dans l'histoire du Canada—et des timbres de Noël représentant trois œuvres d'art remarquables exécutées par des artistes autochtones de renommée internationale.

En 2002-2003, le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** (CRTC) a poursuivi l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique garantissant que tous les services de radiodiffusion reflètent la diversité du Canada. Afin que les réseaux de télévision anglophones et francophones soient inclusifs et illustrent la diversité dans leur fonctionnement et leur programmation, tous les services commerciaux de télévision doivent déposer un plan d'entreprise en matière de diversité, qui porte sur les points suivants :

- responsabilité de l'entreprise : les principes de la diversité culturelle doivent être pris en considération dans toutes les décisions et à tous les niveaux d'activités qui ont une incidence sur la présence et la représentation au petit écran;
- programmation : les nouvelles, les émissions d'information et de divertissement doivent refléter fidèlement la réalité canadienne;
- participation de la collectivité : il faut assurer une rétroaction efficace des diverses communautés concernant la représentation de la diversité culturelle dans la programmation de chacune des stations.

Un volet multiculturel plus ambitieux a été ajouté aux célébrations de la fête du Canada organisées par la **Commission de la capitale nationale** en 2002. Le parc de la Confédération à Ottawa était réservé à des activités spéciales axées sur les communautés culturelles. On y présentait les spectacles de groupes de danseurs et de musiciens comme Turquoise Turkish Folk Dancers, Mexico Lindo, Reggae Cowboys, et des activités telles que l'origami, le yoga, le mehndi et les techniques canado-africaines de tressage de cheveux. On pouvait aussi y goûter les délices de la cuisine multiethnique.

Favoriser le dialogue et la compréhension

Le dialogue libre permet de connaître des points de vue différents et de nouvelles façons de comprendre les choses. En 2002-2003, **Citoyenneté et Immigration Canada** a poursuivi sa campagne « Le Canada, un pays pour nous tous! », qui vise à favoriser une meilleure compréhension et le respect de la diversité parmi les nouveaux arrivants et le reste de la population canadienne. Trois grandes valeurs—la liberté, le respect et le sentiment d'appartenance—sont fortement préconisées dans le matériel documentaire, les discours et les activités liés à la semaine Le Canada en fête, à la Semaine du civisme et au Jour du drapeau.

Le Bureau des conférenciers de Toronto a également joué un rôle actif en ce sens en invitant des immigrants et des réfugiés à aller parler dans les écoles de

leurs expériences en tant que nouveaux arrivants au Canada. On prévoit offrir le programme à Vancouver.

CIC a également maintenu son programme de diffusion de ressources pédagogiques pour les jeunes afin de renforcer la compréhension et le respect parmi les différents groupes culturels et de promouvoir des moyens pacifiques de résoudre les conflits. Voici quelques exemples de ressources :

- *Cultiver la paix au XXI^e siècle*, cofinancé par Patrimoine canadien, est une ressource pédagogique destinée aux écoles secondaires et aux organismes communautaires qui fait la promotion de la résolution des conflits, de la compréhension et de l'importance de la paix. Elle cible les jeunes de la 10^e et de la 11^e année.
- *Mon attachement au Canada*, qui s'adresse aux élèves de la 7^e à la 10^e année, stimule la réflexion et le débat sur la citoyenneté.

CIC a aussi prolongé l'initiative « Travailleurs de l'établissement dans les écoles », qui facilite l'intégration des enfants d'immigrants dans les écoles canadiennes. Les travailleurs de l'établissement fournissent des services dans les écoles qui accueillent un grand nombre d'enfants d'immigrants; ils servent de médiateurs culturels ou de facilitateurs entre les enfants, les parents et les écoles en permettant aux différentes parties de mieux comprendre le point de vue de l'autre. Ces travailleurs s'occupent de questions telles que les règles de l'école, les attentes des enseignants, le processus de classement des élèves et la violence familiale. Ils fournissent des renseignements sur la société canadienne, la culture et le climat.

Le **Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)** est le principal organisme de financement fédéral voué aux recherches et à la formation liées aux sciences humaines. En 2002-2003, le CRSH a financé des recherches sur la diversité culturelle menées par des chercheurs. De plus, il soutient et encourage des programmes ciblés et des initiatives conjointes mis en œuvre avec des partenaires gouvernementaux, des organismes non gouvernementaux et des fondations privées. Les organismes représentant les groupes ethniques, les minorités de langue officielle, les Autochtones et les autres organismes communautaires peuvent profiter des programmes concertés du CRSH (visiter le site http://www.sshrc.ca/web/apply/organizations_f.asp pour plus de détails).

La **Fondation canadienne des relations raciales (FCRR)** s'efforce d'informer les Canadiens sur la diversité de la société canadienne et de renforcer la compréhension et le respect de cette diversité. En

2002-2003, la Fondation a coordonné et accueilli deux sommets sur le profilage racial auxquels ont participé des représentants du gouvernement et de la police. Elle a consolidé ses liens avec les communautés touchées, principalement la communauté noire, et appuyé les initiatives d'autres organismes, comme la *Coalition of Black Community Organizations* et la Commission ontarienne des droits de la personne. Elle a mis sur pied un groupe de travail afin de discuter des problèmes et de trouver des solutions.

Le saviez-vous?

La population active du Canada comptera 17,8 millions de travailleurs en 2010, comparativement à 16 millions en l'an 2000. Environ le quart des travailleurs qui arriveront sur le marché du travail seront des jeunes. Un autre 10 pour 100 de la population active sera constitué d'immigrants arrivés au Canada entre 2001 et 2010.

(Recensement de 2001, Statistique Canada)

Dans le cadre du Programme de parrainage d'activités de lutte contre le racisme, la FCRR accorde de modestes subventions aux organismes qui essaient d'accroître la compréhension critique du racisme et de la discrimination raciale au Canada et d'en faire connaître les causes et les manifestations, de renseigner le public sur les faits et les idées fausses à ce sujet, et de souligner les contributions des groupes touchés par le racisme et la discrimination raciale, en particulier les peuples autochtones et les minorités raciales. Au cours des six dernières années, le Programme a reçu près de 300 demandes de subvention et en a accepté un peu plus de la moitié.

Les recherches commandées par la FCRR en 2002-2003 portaient sur des questions telles que le manque de soutien stratégique et législatif pour les institutions postsecondaires autochtones, les répercussions raciales de la lutte contre la fraude dans le domaine de l'aide sociale en Colombie-Britannique et en Ontario, les Autochtones sans abri de Sioux Lookout et le racisme systémique dans l'emploi au Canada.

Une forte présence canadienne sur la scène internationale combat l'intolérance

En février 2003, un représentant de Patrimoine canadien a participé à une réunion, organisée conjointement par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et la Commission des droits de l'homme (Nations Unies), qui avait pour but de concevoir des outils éducatifs pour lutter contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'intolérance. En collaboration avec le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** et la Commission canadienne pour l'UNESCO, le Ministère a également mis au point la

position du Canada concernant la rédaction et l'adoption de nouvelles stratégies relatives aux droits de la personne et à la lutte contre le racisme et l'intolérance, lors de la 32^e Conférence générale de l'UNESCO.

Patrimoine canadien a également collaboré étroitement avec le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce** international pour préparer la contribution du Canada aux travaux de la 58^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies, en ce qui concerne particulièrement les résolutions proposées touchant directement les droits de la personne et l'élimination du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance.

Faire connaître notre patrimoine diversifié

Un des principaux objectifs du Musée virtuel du Canada (MVC), qui relève de **Patrimoine canadien**, est d'intéresser le public de tout âge au patrimoine canadien en lui donnant accès en ligne à un riche contenu reflétant la diversité des expériences canadiennes. L'initiative cherche à renforcer la compréhension commune du patrimoine canadien en constante évolution. Plus de 1 000 institutions membres de toutes tailles et de toutes les régions du Canada ont contribué au MVC. Sur ces 1 000 institutions, environ 45 se consacrent au patrimoine de communautés ethnoculturelles précises. D'autres membres possèdent des collections qui témoignent de nombreuses traditions culturelles.

En 2002-2003, le MVC a lancé un nouveau programme qui, en appuyant la conception d'expositions en ligne portant sur l'histoire locale, permet aux petits musées de créer du contenu pour le Web. Le *Programme Histoires de chez nous* présente des expositions historiques qui mettent à profit les collections des musées ainsi que les trésors et les souvenirs des membres des différentes communautés du pays. À l'aide d'images, de mots, de sons et de vidéos, ces expositions proposent un aperçu singulier de l'histoire du Canada et offrent une nouvelle compréhension des valeurs et des expériences qui constituent notre identité collective.

Pendant l'année, 129 expositions ont été présentées sur le site du MVC, dont bon nombre faisaient ressortir la diversité culturelle du Canada. Parmi celles-là, mentionnons *Celebrating Community*, du Fort Frances Museum, *L'Aboiteau de Barachois et les aboiteaux d'Acadie*, de l'Église historique de Barachois, *Women of Labrador*, du Labrador Interpretation Centre, *Cariboo Treasures: Perspectives on a Cariboo Civilization*, du Quesnel and District Museum and Archives, *The Francophones of Newfoundland and Labrador*, du Corner Brook Museum and Archives et *Introduction to St'a'ime (Lillooet) Basketry*, de la Upper St'a'ime Language, Culture and Education Society.

Les recherches et les données appuyant l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents

Au Canada, l'établissement de statistiques est la responsabilité du gouvernement fédéral. En tant qu'organisme central de statistiques au pays, Statistique Canada a l'obligation légale d'exécuter cette fonction pour l'ensemble du Canada et chacune des provinces.

Statistique Canada fournit des renseignements statistiques essentiels à l'évaluation et à la conception par le gouvernement fédéral de politiques, de pratiques et de programmes, y compris ceux qui ont trait au multiculturalisme. Les nouveaux besoins en matière de données sont déterminés dans le cadre de discussions avec les ministères fédéraux sur les défis stratégiques auxquels la société canadienne sera probablement confrontée dans les prochaines années, compte tenu des tendances économiques, démographiques et sociales.

Les programmes de Statistique Canada qui présentaient un intérêt particulier pour le multiculturalisme en 2002-2003 comprenaient le Recensement, l'Enquête

Les données recueillies par Statistique Canada sont utilisées par différents organismes fédéraux. En voici quelques exemples :

- Les auteurs du rapport *Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation*, commandé par la **Fondation canadienne des relations raciales**, ont utilisé les données du Recensement de 1996 et les renseignements obtenus par l'entremise de groupes de discussion partout au Canada pour soulever d'importantes questions concernant la diversité et l'emploi. Les constatations du rapport—les bons emplois et les promotions échappent souvent aux minorités visibles ainsi qu'aux hommes et aux femmes autochtones du Canada—ont été largement diffusées par les médias.
- **Condition féminine** collabore avec **Statistique Canada** pour faire en sorte que les données portent à la fois sur les femmes et les hommes, y compris les femmes qui sont autochtones, immigrantes et font partie des minorités visibles. *Femmes au Canada*, un rapport statistique fondé sur le sexe publié tous les cinq ans par Statistique Canada, et l'étude *Les femmes et les hommes au Canada : un aperçu statistique* publiée récemment sont quelques exemples remarquables de cette collaboration.
- Les nouvelles questions sur les antécédents ethnoculturels des répondants à l'Enquête sur les approches en matière de planification des études et à l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires, effectuées par Statistique Canada en 2002, aideront **Développement des ressources humaines Canada** à évaluer si les Canadiens de toutes origines bénéficient du Programme de la subvention canadienne pour l'épargne-études.

longitudinale auprès des immigrants du Canada, l'Enquête sur la diversité ethnique, la Banque de données longitudinales sur les immigrants et le Programme de la statistique autochtone. De plus, Statistique Canada participe à des activités comme le projet Metropolis.

Plusieurs ministères et organismes ont également recueilli leurs propres statistiques en 2002-2003.

Recensement de 2001 : nouveaux résultats

Le recensement de la population canadienne, auquel on procède tous les cinq ans, fournit des renseignements statistiques détaillés sur le profil ethnoculturel, linguistique, démographique et socioéconomique de la population. C'est la source de données la plus complète sur la composition multiculturelle de la population canadienne puisqu'il fournit des renseignements sur toutes les communautés du Canada. Les résultats du Recensement de 2001 ont été rendus publics en 2002-2003. L'information sur la composition linguistique de la population a été publiée en décembre 2002, et les données concernant les caractéristiques ethnoculturelles de la population (par exemple, l'origine ethnique, le lieu de naissance et l'appartenance à une minorité visible) l'ont été en janvier 2003. De plus, les documents du Recensement de 2001 portant sur l'éducation, la population active et le revenu contenaient une analyse des progrès accomplis par les immigrants dans la société canadienne. Tous les résultats du recensement de 2001 ont été largement diffusés par les médias et ont contribué à informer la population canadienne sur les diverses communautés ethnoculturelles et linguistiques du pays.

Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada

En 2002-2003, Statistique Canada a publié les premiers résultats de la nouvelle Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), réalisée conjointement avec **Citoyenneté et Immigration Canada** dans le cadre du Projet de recherche sur les politiques. La publication portait principalement sur les premières expériences vécues par les nouveaux arrivants au Canada et comprenait des informations sur la destination choisie, le perfectionnement professionnel et l'arrivée sur le marché du travail.

Pour les besoins de l'enquête, l'échantillon d'immigrants fera l'objet d'un suivi pendant quatre ans. Ils seront interrogés trois fois : environ 6 mois, 24 mois et 48 mois après leur arrivée au Canada. La collecte des données est en cours pour l'entrevue effectuée après 24 mois, et on a commencé l'élaboration du contenu du questionnaire utilisé après 48 mois.

Résultats de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : l'entraide et l'emploi jouent un rôle essentiel dans le processus d'établissement

Les premiers résultats de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada indiquent que la vaste majorité des nouveaux arrivants sont profondément attachés à leur nouveau pays. Les réseaux de parents et d'amis sont des facteurs clés dans l'établissement initial des nouveaux arrivants. Par exemple, une proportion importante des immigrants (87 pour 100) bénéficiaient déjà d'une forme de soutien social lorsqu'ils ont émigré : plus de la moitié (54 pour 100) avaient à la fois des parents et des amis, et un tiers d'entre eux (33 pour 100) avaient au moins des amis au Canada.

La principale raison qui incitait les nouveaux arrivants à choisir une destination, c'était le désir de rejoindre des parents et des amis vivant déjà à proximité. Cela était particulièrement vrai pour les immigrants appartenant à la catégorie du regroupement familial, qui ont presque tous (95 pour 100) dit s'être établis là où ils l'ont fait principalement pour rejoindre des parents ou des amis.

L'étude démontre que, pour la plupart des nouveaux arrivants, l'emploi joue un rôle clé dans le début d'une nouvelle vie au Canada. En fait, 44 pour 100 d'entre eux avaient déjà trouvé un emploi six mois après leur arrivée. Le taux d'emploi, cependant, variait selon la catégorie d'immigrants. Les nouveaux arrivants qui cherchaient un emploi devaient surmonter plusieurs obstacles. Environ 70 pour 100 des immigrants ont dit avoir rencontré au moins un problème. Plus du quart (26 pour 100) de ceux qui avaient éprouvé des difficultés dans leur recherche d'emploi ont mentionné que l'absence d'expérience sur le marché du travail canadien était le problème le plus courant. Un nombre à peu près égal d'immigrants (24 pour 100) ont indiqué que la reconnaissance des compétences et de l'expérience acquises à l'étranger représentait l'obstacle le plus important. La méconnaissance des langues officielles constituait un autre obstacle de taille : il a été mentionné par 22 pour 100 des immigrants qui ont eu du mal à se trouver un emploi.

Enquête sur la diversité ethnique

L'Enquête sur la diversité ethnique, réalisée en partenariat avec **Patrimoine canadien**, vise à fournir des renseignements sur les antécédents ethniques et culturels des résidents du Canada et à montrer comment ces antécédents sont liés à leur vie actuelle au Canada. Effectuée en 2002, l'enquête a permis d'analyser à quel point ils étaient attachés à leurs propres racines ethnoculturelles et les répercussions de cette réalité sur leur intégration à la société canadienne. Les résultats de l'enquête ont été publiés en septembre 2003 (http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-593-XIF/free_f.htm).

Pour le Programme du multiculturalisme de **Patrimoine canadien**, l'Enquête sur la diversité ethnique est une composante clé des appels de propositions pour des recherches universitaires, et on prévoit que les recherches internes axées sur l'enquête seront une priorité au cours des prochaines années.

Résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique : le sentiment d'appartenance

Globalement, la moitié de la population a déclaré éprouver un profond sentiment d'appartenance à son groupe ethnique ou culturel. Comme on pouvait s'y attendre, les immigrants qui sont arrivés relativement récemment au Canada étaient plus susceptibles d'être fortement attachés à leur groupe ethnique ou culturel que les immigrants établis ici depuis de nombreuses années ou que les Canadiens de la deuxième et de la troisième génération.

En plus de leur origine ethnique, l'enquête demandait aux répondants d'indiquer leur propre identité ethnique ou culturelle. Cette identité ne correspondait pas nécessairement à l'origine de leurs parents ou de leurs grands-parents. Même si plusieurs origines ont été mentionnées, quand on leur a demandé quelle était leur propre identité ethnique, 11,6 millions de répondants, ou 55 pour 100 de la population âgée de 15 ans ou plus, ont dit qu'ils étaient Canadiens et que c'était leur seule identité ethnique (45 pour 100) ou que cela faisait partie de leur identité ethnique en 2002 (9 pour 100).

Afin de mesurer l'intégration et la participation des personnes d'horizons ethniques divers à la vie de la société canadienne, l'enquête comportait également des questions sur l'appartenance à des groupes ou à des organismes dans les 12 mois précédents. Les immigrants, peu importe depuis combien de temps ils étaient au Canada, tendaient davantage à faire partie d'associations ethniques ou d'associations d'immigrants que les descendants d'immigrants nés au Canada dans les générations suivantes : environ 6 pour 100 des immigrants appartenaient à de telles associations comparativement à 1 pour 100 pour les personnes vivant au Canada depuis deux générations ou plus. Par contre, la participation à des associations non ethniques était un peu plus faible chez les immigrants (35 pour 100) que chez les personnes nées au Canada et âgées de 15 ans ou plus (47 pour 100).

L'enquête demandait aussi aux gens s'ils avaient subi de la discrimination ou s'ils avaient été traités injustement au Canada au cours des cinq dernières années pour l'un des motifs suivants : l'origine ethnique, la culture, la race, la couleur, la langue, l'accent ou la religion. La grande majorité des Canadiens âgés de 15 ans ou plus (93 pour 100 ou 20,4 millions) ont dit n'avoir jamais—ou avoir rarement—fait l'objet de

discrimination ou d'un traitement injuste en raison de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Cependant, la perception de la discrimination ou du traitement injuste variait en fonction de l'appartenance à une minorité visible. Alors que 80 pour 100 des membres des minorités visibles disaient n'avoir jamais subi de discrimination ou de traitement injuste ou en avoir rarement subi, 20 pour 100 affirmaient avoir parfois ou même souvent été victime de discrimination ou d'un traitement injuste au cours des cinq années précédentes à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Une proportion à peu près équivalente de membres des minorités visibles disaient avoir souffert de discrimination ou d'un traitement injuste en raison de leurs caractéristiques ethnoculturelles, quel que soit le nombre d'années où ils avaient vécu au Canada. Les Noirs étaient plus susceptibles de déclarer avoir vécu la discrimination ou des traitements injustes à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Près du tiers (32 pour 100) des Noirs, ou 135 000 personnes, ont affirmé avoir parfois ou souvent vécu cette expérience au cours des cinq dernières années, en comparaison de 21 pour 100 des Sud Asiatiques et de 18 pour 100 des Chinois.

Banque de données longitudinales sur les immigrants

En 2002-2003, Statistique Canada a continué de développer la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM), qui regroupe des données administratives sur l'immigration et la taxation en une source d'information exhaustive sur le comportement économique des immigrants au Canada. Statistique Canada a travaillé en étroite collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux pour rendre l'information que renferme la base de données accessible aux utilisateurs et améliorer cette base de données de manière à appuyer la recherche stratégique dans le domaine de l'immigration.

Programme de la statistique autochtone

En raison des besoins en matière de données signalés par certains ministères, Statistique Canada a élaboré une proposition pour tenir compte de l'ensemble des besoins exprimés. Statistique Canada a obtenu l'autorisation du Cabinet d'aller de l'avant avec le projet de développement d'un modèle de programme de la statistique autochtone exhaustif qui permettrait de recueillir de l'information générale pertinente pour les politiques et des indicateurs de résultats. Ce projet d'une durée de deux ans comporte trois volets : consultation, élaboration des données et renforcement des capacités.

Pour le Programme du multiculturalisme de **Patrimoine canadien**, l'Enquête sur la diversité ethnique est une composante clé des appels de propositions pour des recherches universitaires, et on prévoit que les recherches internes axées sur l'enquête seront une priorité au cours des prochaines années.

Résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique : le sentiment d'appartenance

Globalement, la moitié de la population a déclaré éprouver un profond sentiment d'appartenance à son groupe ethnique ou culturel. Comme on pouvait s'y attendre, les immigrants qui sont arrivés relativement récemment au Canada étaient plus susceptibles d'être fortement attachés à leur groupe ethnique ou culturel que les immigrants établis ici depuis de nombreuses années ou que les Canadiens de la deuxième et de la troisième génération.

En plus de leur origine ethnique, l'enquête demandait aux répondants d'indiquer leur propre identité ethnique ou culturelle. Cette identité ne correspondait pas nécessairement à l'origine de leurs parents ou de leurs grands-parents. Même si plusieurs origines ont été mentionnées, quand on leur a demandé quelle était leur propre identité ethnique, 11,6 millions de répondants, ou 55 pour 100 de la population âgée de 15 ans ou plus, ont dit qu'ils étaient Canadiens et que c'était leur seule identité ethnique (45 pour 100) ou que cela faisait partie de leur identité ethnique en 2002 (9 pour 100).

Afin de mesurer l'intégration et la participation des personnes d'horizons ethniques divers à la vie de la société canadienne, l'enquête comportait également des questions sur l'appartenance à des groupes ou à des organismes dans les 12 mois précédents. Les immigrants, peu importe depuis combien de temps ils étaient au Canada, tendaient davantage à faire partie d'associations ethniques ou d'associations d'immigrants que les descendants d'immigrants nés au Canada dans les générations suivantes : environ 6 pour 100 des immigrants appartenaient à de telles associations comparativement à 1 pour 100 pour les personnes vivant au Canada depuis deux générations ou plus. Par contre, la participation à des associations non ethniques était un peu plus faible chez les immigrants (35 pour 100) que chez les personnes nées au Canada et âgées de 15 ans ou plus (47 pour 100).

L'enquête demandait aussi aux gens s'ils avaient subi de la discrimination ou s'ils avaient été traités injustement au Canada au cours des cinq dernières années pour l'un des motifs suivants : l'origine ethnique, la culture, la race, la couleur, la langue, l'accent ou la religion. La grande majorité des Canadiens âgés de 15 ans ou plus (93 pour 100 ou 20,4 millions) ont dit n'avoir jamais—ou avoir rarement—fait l'objet de

discrimination ou d'un traitement injuste en raison de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Cependant, la perception de la discrimination ou du traitement injuste variait en fonction de l'appartenance à une minorité visible. Alors que 80 pour 100 des membres des minorités visibles disaient n'avoir jamais subi de discrimination ou de traitement injuste ou en avoir rarement subi, 20 pour 100 affirmaient avoir parfois ou même souvent été victime de discrimination ou d'un traitement injuste au cours des cinq années précédentes à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Une proportion à peu près équivalente de membres des minorités visibles disaient avoir souffert de discrimination ou d'un traitement injuste en raison de leurs caractéristiques ethnoculturelles, quel que soit le nombre d'années où ils avaient vécu au Canada. Les Noirs étaient plus susceptibles de déclarer avoir vécu la discrimination ou des traitements injustes à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Près du tiers (32 pour 100) des Noirs, ou 135 000 personnes, ont affirmé avoir parfois ou souvent vécu cette expérience au cours des cinq dernières années, en comparaison de 21 pour 100 des Sud Asiatiques et de 18 pour 100 des Chinois.

Banque de données longitudinales sur les immigrants

En 2002-2003, Statistique Canada a continué de développer la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM), qui regroupe des données administratives sur l'immigration et la taxation en une source d'information exhaustive sur le comportement économique des immigrants au Canada. Statistique Canada a travaillé en étroite collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux pour rendre l'information que renferme la base de données accessible aux utilisateurs et améliorer cette base de données de manière à appuyer la recherche stratégique dans le domaine de l'immigration.

Programme de la statistique autochtone

En raison des besoins en matière de données signalés par certains ministères, Statistique Canada a élaboré une proposition pour tenir compte de l'ensemble des besoins exprimés. Statistique Canada a obtenu l'autorisation du Cabinet d'aller de l'avant avec le projet de développement d'un modèle de programme de la statistique autochtone exhaustif qui permettrait de recueillir de l'information générale pertinente pour les politiques et des indicateurs de résultats. Ce projet d'une durée de deux ans comporte trois volets : consultation, élaboration des données et renforcement des capacités.



Les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines

Selon l'alinéa 3(2)e) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, la politique du gouvernement du Canada consiste à demander à toutes les institutions fédérales de « mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines ». Cette disposition va de pair avec la politique sur les chances d'accès égales en matière d'emploi, car elle impose aux institutions fédérales non seulement d'embaucher et de donner de l'avancement aux Canadiens de toutes origines mais aussi de mettre à profit les connaissances linguistiques et culturelles de ces employés dans la prestation de services et l'élaboration de politiques.

La société canadienne profite de bien des manières des connaissances d'un effectif fédéral diversifié sur le plan culturel. Par exemple, les fonctionnaires qui sont des immigrants de la première génération peuvent aider leurs employeurs à offrir des services plus efficaces et mieux adaptés aux nouveaux immigrants. Le succès du Canada en tant que destination touristique repose en partie sur notre capacité d'accueillir des visiteurs du monde entier dans leur propre langue. En outre, les fonctionnaires et les organismes consultatifs qui sont au fait des normes culturelles des pays clients ou qui connaissent d'autres langues que le français ou l'anglais ont beaucoup à apporter à un pays qui dépend autant des marchés internationaux.

Relations internationales

De nombreuses institutions fédérales ont l'occasion d'utiliser les talents linguistiques et culturels. Par exemple, il arrive couramment qu'**Industrie Canada** et le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** mettent à profit les compétences linguistiques de leurs employés pour défendre les intérêts du Canada à l'étranger dans le cadre des négociations commerciales et des traités de reconnaissance réciproque. La stratégie de développement du commerce international du gouvernement du Canada met aussi à contribution les connaissances culturelles des Canadiens lorsqu'il s'agit de tirer parti des possibilités d'affaires à l'étranger.

Exportation et développement Canada (EDC), société d'État fonctionnant comme une institution commerciale et financière, fournit des services de financement des transactions commerciales et de gestion des risques aux exportateurs et investisseurs canadiens et met à leur disposition son expertise en matière de marchés étrangers dans près de 200 marchés. Comme la société intervient dans le marché international, son succès dépend de sa connaissance et de la gestion des relations

interculturelles. C'est pourquoi elle recrute activement des candidats aux antécédents diversifiés afin de constituer un effectif ayant une gamme très variée de connaissances linguistiques et culturelles.

Le succès d'EDC repose sur la capacité de ses employés à servir les clients dans plusieurs langues. Pour les équipes responsables du service à la clientèle de première ligne, la capacité de parler plusieurs langues fait partie intégrante de la défense des intérêts commerciaux d'une clientèle multiculturelle. En plus d'offrir de la formation dans les deux langues officielles du Canada, EDC accorde un soutien financier total aux employés qui reçoivent une formation dans une autre langue que le français ou l'anglais.

Pour aider ses employés à trouver à l'intérieur de l'institution les spécialistes qu'il faut pour répondre aux besoins d'une clientèle diversifiée, EDC maintient une base de données contenant des renseignements sur l'expérience, les compétences et l'expertise particulière de chacun des employés. Entre autres choses, la base de données renferme des renseignements sur les connaissances linguistiques des employés. Un examen récent de cette base de données a révélé que ceux-ci connaissent 35 langues, notamment l'afrikaans, le bengali, le croate, l'estonien, le gujarati, l'hindi, le lituanien, le mandarin, le persan, le russe, le serbe, le somali, le suédois, le tagalog, le turc, l'urdu et le vietnamien. En 2002-2003, les employés ont effectué 1 445 recherches dans cette base de données.

Dans le même ordre d'idées, la **Banque de développement du Canada** joue un rôle de chef de file en fournissant des services financiers et des services d'experts-conseils aux petites entreprises canadiennes; elle accorde une attention particulière aux entreprises exportatrices et à celles des secteurs de la technologie. Institution appartenant entièrement au gouvernement du Canada, la Banque possède plus de 80 succursales partout au pays. Bon nombre de ses employés peuvent communiquer avec les clients dans d'autres langues que le français ou l'anglais, et ils sont encouragés à le faire. Parmi les langues dans lesquelles la Banque peut offrir des services aux clients, mentionnons l'espagnol, l'allemand, le mandarin, le cantonais, l'hindi, l'italien, le serbe, le portugais, le grec, le vietnamien, le tamoul, l'arabe et l'urdu.

Le saviez-vous?

Sur les 1,8 million d'immigrants qui sont arrivés dans les années 1990, 17 pour 100 d'entre eux étaient des enfants âgés de cinq à 16 ans.

(Recensement de 2001, Statistique Canada)

De plus, la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** (SCHL) met son expertise à la disposition d'autres pays. Le savoir-faire de la SCHL dans les domaines des technologies du bâtiment, du financement de l'habitation,

de l'aide au logement et de la recherche lui permet d'offrir une riche gamme de services d'aide technique, dont l'analyse de marché, l'élaboration de politiques, la planification stratégique, la formation opérationnelle et le renforcement des capacités. La SCHL peut maintenir de solides relations avec la clientèle et être une institution florissante grâce aux compétences linguistiques et culturelles de son personnel, qui est sensible aux traditions et aux normes des pays clients et qui éprouve un véritable intérêt à leur égard. Au nombre des activités et des réalisations de la SCHL, on peut citer l'invitation faite par le Conseil d'État de la Chine à l'aider à concevoir un plan d'affaires et de mise en œuvre pour son système d'assurance hypothécaire récemment approuvé, et la demande que lui a adressée le Département du Trésor des États-Unis de collaborer à des projets en Afrique. La SCHL continue de s'occuper d'un projet de la Banque mondiale qui aidera à définir une vision pour le secteur du financement de l'habitation en Algérie; un employé de SCHL International a été affecté en Algérie en tant que conseiller sur place pour une durée probable de 14 mois. SCHL International est membre d'un consortium tripartite qui comprend deux autres organismes canadiens.

On ne s'étonnera pas que, à la SCHL, un employé sur huit maîtrise une autre langue que l'anglais ou le français. En fait, la Société est fière de disposer d'un effectif qui connaît 50 langues non officielles, notamment l'espagnol, le cantonais, le mandarin et l'allemand.

Le **Centre de recherches pour le développement international (CRDI)** est un autre organisme qui bénéficie d'une main-d'œuvre multiculturelle. Sa mission est d'aider les pays en développement à trouver, par la science et la technologie, des solutions viables à leurs problèmes. Étant donné que le CRDI travaille dans un contexte international, son personnel doit être multiculturel, multinational et multilingue. Les employés du CRDI sont originaires de plus de 50 pays et, collectivement, ils parlent plus de 60 langues. De même, l'**Agence canadienne de développement international** compte sur les membres des communautés ukrainiennes et chinoises du Canada pour l'aider à élaborer et à mettre en œuvre ses politiques, ses programmes et ses pratiques en matière de développement coopératif.

Utilisation des connaissances linguistiques et culturelles au pays

Bien d'autres organismes gouvernementaux fédéraux utilisent régulièrement les connaissances linguistiques et culturelles de leur personnel ici même. La **Commission de la fonction publique du Canada**, par exemple, met à profit les connaissances linguistiques de ses agents de recrutement lorsqu'ils participent à des activités d'information du public ou à des salons de l'emploi dans le but d'inciter des candidats provenant des différentes

communautés ethniques à solliciter un emploi dans la fonction publique. **Via Rail** et ses passagers bénéficient des connaissances linguistiques des employés qui parlent des langues telles que le japonais, l'allemand, l'espagnol et l'italien.

Les programmes et les initiatives de **Citoyenneté et Immigration Canada** tirent parti de manière courante, et par nécessité, des connaissances linguistiques et culturelles de personnes appartenant aux nombreuses communautés d'immigrants. Le Ministère finance des fournisseurs de services qui offrent différents programmes aux nouveaux arrivants, et ces organismes embauchent souvent des immigrants et des réfugiés pour s'assurer que les services que leurs clients reçoivent leur sont offerts dans leur langue par des gens qui comprennent leurs antécédents culturels. Le Ministère utilise également les services d'un large éventail d'immigrants pour mettre à l'essai ses produits d'orientation destinés aux nouveaux arrivants. Par l'intermédiaire de son site Web Intégration-Net, il invite les organismes non gouvernementaux des diverses communautés d'immigrants à faire connaître les meilleures pratiques pour aider les nouveaux arrivants ayant des antécédents culturels diversifiés à s'établir et à s'adapter à la vie au Canada. *Citzine*, le site Web du Ministère destiné aux jeunes, encourage les jeunes de toutes les origines à discuter de ce que cela signifie pour eux d'être Canadiens (<http://www.citzine.ca/>). Également, le projet Metropolis, qui fait appel à la collaboration de plus de 35 pays, s'appuie sur les connaissances linguistiques des universitaires d'ici et d'ailleurs pour mener des recherches visant à développer des programmes ciblés permettant d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer plus rapidement à la société canadienne.

À la **Commission nationale des libérations conditionnelles**, des aînés et des conseillers culturels fournissent des services d'interprétation linguistique et culturelle aux membres de la Commission au cours des auditions de contrevenants autochtones. Ces intermédiaires facilitent également la compréhension entre la Commission, le contrevenant et la communauté. Grâce aux travaux du projet de consultation ethnoculturelle et à la révision de la politique générale de la Commission, on s'attend à pouvoir offrir un jour les services de conseillers culturels provenant de multiples communautés ethniques et culturelles, qui apporteront leur aide, assureront l'interprétation et faciliteront la compréhension au cours des audiences de contrevenants d'origines culturelles diversifiées.

Par ailleurs, **Statistique Canada** met à profit les ressources linguistiques et culturelles de son effectif de plusieurs façons. Lorsqu'une enquête concerne un nombre important de répondants qui ne parlent aucune des deux langues

officielles du Canada, Statistique Canada adapte ses instruments d'enquête de manière à ce qu'elle puisse être effectuée correctement auprès de toutes les personnes de l'échantillon. Par exemple, l'organisme dispose d'enquêteurs par téléphone capables d'offrir des services en punjabi à Vancouver ainsi qu'en italien et en chinois à Toronto, et il verse une prime aux employés qui ont ces compétences linguistiques. Parfois, le personnel crée des outils particuliers pour permettre aux interviewers d'interagir plus efficacement avec les répondants qui ne parlent ni anglais ni français. Lorsque les enquêteurs par téléphone se rendent compte qu'un répondant ne parle ni anglais ni français, on prend des arrangements pour faire l'entrevue à un autre moment dans la langue du répondant.

Élargir son horizon

Certains organismes fédéraux peuvent profiter de la diversité culturelle d'un conseil d'administration ou d'un comité consultatif en plus de celle de leur effectif. Par exemple, la **Société du Musée canadien des civilisations** prend le pouls de la mosaïque culturelle canadienne grâce à son conseil d'administration, dont les membres font partie des minorités visibles, sont des Autochtones, des néo-Canadiens ou proviennent de communautés établies et représentent les deux groupes de langue officielle. Puisque les activités et les expositions du Musée sont de nature culturelle, l'organisme s'emploie surtout à mener des recherches dans ce domaine. Des comités consultatifs composés de représentants des diverses communautés culturelles, des ambassades, des associations culturelles et des organismes de recherche seront bientôt mis sur pied pour suivre l'évolution des projets de recherche. D'autre part, la Société profite également des connaissances de conservateurs d'origine syrienne, chinoise, italienne, juive, polonaise et ukrainienne, et de chercheurs et collaborateurs des Caraïbes, du Portugal et d'ailleurs. Les guides du Musée peuvent communiquer avec les visiteurs en arabe, en italien, en allemand, en espagnol, en russe et en mandarin. Enfin, la Société recrute des bénévoles dans les nombreuses communautés culturelles du Canada. Au Musée canadien des enfants, un bénévole sur dix appartient à une minorité visible, et environ 30 pour 100 de tous les bénévoles du Musée parlent une autre langue que l'anglais ou le français. Les bénévoles sont encouragés à partager leurs expériences et leurs connaissances culturelles lorsqu'ils participent aux activités liées aux programmes et aux expositions du Musée. Finalement, la Société invite régulièrement des représentants des organismes culturels à aider ses bénévoles et les membres de son personnel à mieux comprendre les thèmes culturels abordés dans ses expositions.

Conclusion



Conclusion

Le Canada a toujours été un pays riche de par la diversité de ses peuples et de leurs cultures. La diversité a constitué une caractéristique fondamentale du Canada depuis le tout début et le multiculturalisme s'est développé à même cette dynamique caractéristique de sa population. Aujourd'hui, la diversité est la source de notre force. Si la réalité canadienne du multiculturalisme ne cesse d'évoluer, elle poursuit néanmoins l'objectif ultime de concrétiser une vision collective : créer une société qui n'exclut personne.

Aux termes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les ministères et les organismes fédéraux ont pu promouvoir avec succès les objectifs de la politique du multiculturalisme que sont la participation des citoyens, la justice sociale et l'identité. À l'heure actuelle, le gouvernement du Canada, et plus précisément le Programme du multiculturalisme, s'efforce d'atteindre le but de la politique canadienne du multiculturalisme. Il importe de continuer à progresser et de se pencher sur les importants défis qu'ils restent à relever. Certaines collectivités continuent à faire face au racisme, à la discrimination et à l'intolérance religieuse. Malgré les efforts et les progrès accomplis, nous avons encore plus à faire pour nous attaquer à ces questions et célébrer la diversité.

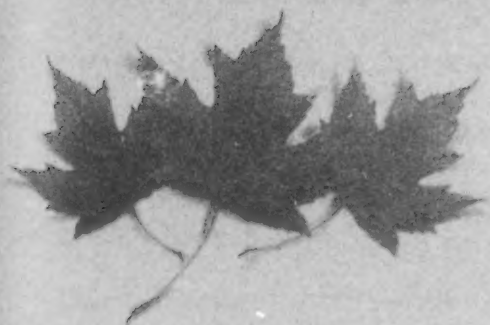
En ce qui concerne la discrimination raciale, notre bilan n'est pas dénué de blâmes. Heureusement, au cours des dernières décennies, de grands pas ont été faits, qui ont mérité au Canada, à l'échelle internationale, la réputation d'être un pays qui valorise, encourage et célèbre le multiculturalisme. Au cours de cette période, le gouvernement du Canada a appris beaucoup au sujet des difficultés que présente la diversité raciale et culturelle, sans compter les manières de la cultiver, de s'en réjouir et d'en faire un avantage pour les Canadiens. La politique du multiculturalisme, soutenue par la *Charte des droits et libertés*, adoptée en 1982, et la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, promulguée en 1988, constitue la base du règlement pacifique des conflits et d'une fierté accrue à l'endroit d'une société qui s'est enrichie de citoyens de toutes origines. L'administration publique fédérale, quant à elle, continue de tirer parti du caractère unique de notre société hétérogène pour constituer une fonction publique plus représentative, un gouvernement plus sensible aux besoins de la population et un pays plus fort.

Ce rapport fournit un instantané du travail accompli en 2002-2003. Le multiculturalisme est toutefois une réalité dynamique. C'est ainsi que le gouvernement doit s'adapter et se moderniser à mesure que la société canadienne évolue. C'est la raison pour laquelle, par l'entremise de son rapport annuel, le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien continuera à rendre compte des pratiques gouvernementales novatrices qui concourent à construire la nation multiculturelle de premier plan que nous voulons.

Même s'il ne fait aucun doute que des progrès ont été réalisés, il reste beaucoup de travail à faire en vue de poursuivre le voyage qui consiste à intégrer les principes du multiculturalisme aux politiques et aux programmes dans l'ensemble des institutions gouvernementales. Il est clair que l'accent mis sur l'approche horizontale pour mettre en application les principes du multiculturalisme doit se poursuivre. Il est tout aussi évident que seuls les efforts constants et la détermination de tous permettront de concrétiser la vision collective d'une société cohésive qui n'exclut personne. Le ministère du Patrimoine canadien, avec l'aide du Programme du multiculturalisme et de ses nombreux partenaires, s'emploiera à faciliter l'élaboration continue de politiques et de programmes pertinents dans l'ensemble du gouvernement afin de soutenir le multiculturalisme.

En poursuivant son travail auprès des collectivités, des organismes et des ministères fédéraux ainsi que des institutions publiques, le Programme du multiculturalisme mettra à profit les forces communes pour accroître la cohésion dans la société canadienne, et faire en sorte qu'elle soit fondée sur ces valeurs que sont l'égalité et le respect mutuel en ce qui concerne la race, l'origine nationale et ethnique, la couleur et la religion.

Publications gratuites



Publications gratuites offertes par le centre de ressources du Programme du multiculturalisme

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*
2001-2002

Canada : Un profil démographique 2001

Diversité canadienne, vol. 2.1, printemps 2003

Diversité canadienne, respecter nos différences

Études ethniques au Canada, numéro spécial sur la diversité et l'identité,
vol. XXXIII, n° 3, 2001

Thèmes canadiens — 1971-2001 — 30 ans de multiculturalisme, février 2003

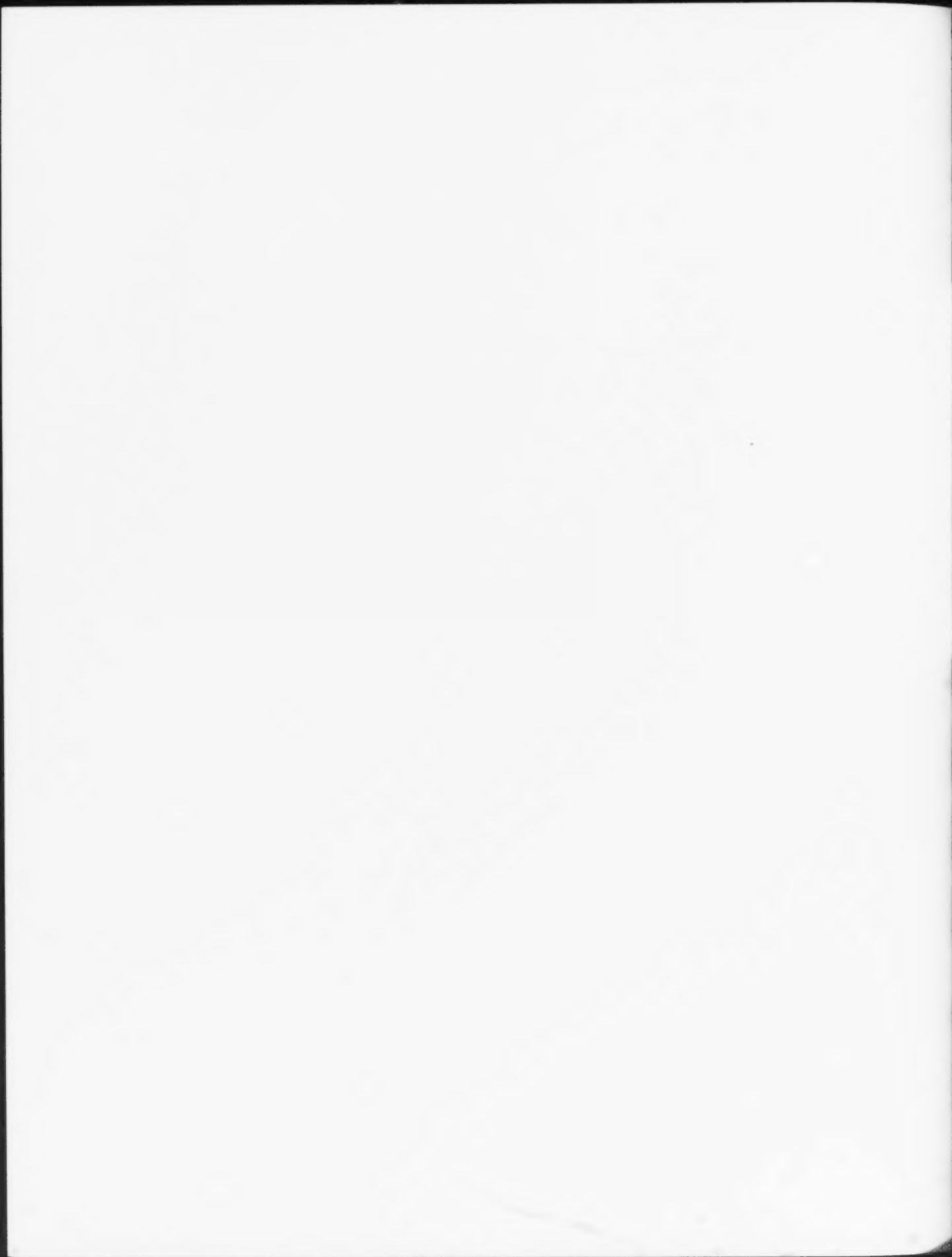
Financement pour le multiculturalisme — brochure

Immigrants et participation civique : politique contemporaine et sujets
de recherches

Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle —
Rapport sur les stratégies, les recommandations et les pratiques exemplaires

- Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société
multiculturelle — Documents d'information

Colloque sur la justice sociale et le multiculturalisme :
politique contemporaine et sujets de recherches



Institutions fédérales



Index des institutions fédérales

Affaires étrangères et Commerce international	47, 48, 54
Agence canadienne du développement international	56
Agence canadienne d'inspection des aliments	29
Agence de promotion du Canada Atlantique	37
Banque de développement du Canada	55
Centre de recherche et d'information sur le Canada	11
Centre de recherche pour le développement international	41, 56
Citoyenneté et Immigration Canada	15, 33, 35, 45, 50, 53, 57
Commission de la fonction publique du Canada	25, 29, 56
Commission de la capitale nationale	45
Commission nationale des libérations conditionnelles	57
Communication Canada	5
Condition féminine Canada	18, 33, 49
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	29, 33
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	27, 38, 45
Conseil des Arts du Canada	38, 41
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	46
Défense nationale	30
Développement des ressources humaines Canada	18, 28, 32, 49
Développement économique Canada pour les régions du Québec	36
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	36
Exportation et développement Canada	54
Fondation canadienne des relations raciales	5, 46, 49
Gendarmerie royale du Canada	12, 28, 31
Industrie Canada	33, 37, 54
Ministère de la Justice du Canada	18
Monnaie royale canadienne	44
Office des transports du Canada	30
Office national du film du Canada	39, 43, 44
Patrimoine canadien	11, 14, 15, 17, 31, 37, 38, 40, 44, 46, 48, 51, 52, 64
Radio-Canada/CBC	40
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	25
Société du Musée canadien des civilisations	58
Société canadienne d'hypothèques et de logement	36, 55
Société canadienne des postes	29, 44
Solliciteur général du Canada	31
Statistique Canada	vi, 14, 27, 47, 49, 50, 53, 55, 57, 58
Transports Canada	26, 27, 30
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	29
VIA Rail Canada Inc.	28, 57

Institutions fédérales

Les ministères, les organismes et les sociétés d'État suivants ont soumis des rapports sur leurs activités relatives à l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* :

Administration de pilotage des Laurentides	Centre de recherche pour le développement international
Administration de pilotage de l'Atlantique	Citoyenneté et Immigration Canada
Administration du pont Blue Water	Comité externe d'examen de la GRC
Administration de pilotage du Pacifique Canada	Commissaire à la protection de la vie privée du Canada
Administration du pipe-line du Nord Canada	Commissariat à l'information du Canada
Administration canadienne de la sûreté du transport aérien	Commission de la fonction publique du Canada
Affaires étrangères et Commerce international	Commission de l'immigration et de statut de réfugié
Agence des douanes et du revenu du Canada	Commission du droit d'auteur Canada
Agence spatiale canadienne	Commission canadienne de sûreté nucléaire
Agence de promotion du Canada Atlantique	Commission canadienne du blé
Agence canadienne du développement international	Commission des relations de travail dans la fonction publique
Agence canadienne d'inspection des aliments	Commission des plaintes du public contre la GRC
Agence canadienne d'évaluation environnementale	Commission de la capitale nationale
Anciens Combattants Canada	Commission du droit du Canada
Archives nationales du Canada	Commission des champs de bataille nationaux
Banque de développement du Canada	Commission nationale des libérations conditionnelles
Banque du Canada	Communication Canada
Bibliothèque nationale du Canada	Condition féminine Canada
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
Bureau du vérificateur général du Canada	Conseil canadien des relations industrielles
Bureau de la sécurité des transports du Canada	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Bureau de l'enquêteur correctionnel	Conseil canadien des normes
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
	Conseil des Arts du Canada

Conseil national de recherches Canada	Résolution des questions des
Conseil de recherches en sciences	pensionnats indiens Canada
humaines du Canada	Ressources naturelles Canada
Conseil de contrôle des	Secrétariat des conférences
renseignements relatifs aux	intergouvernementales canadiennes
matières dangereuses	Secrétariat de l'ALÉNA, section
Construction de Défense Canada	canadienne
Corporation commerciale canadienne	Secrétariat du Conseil du Trésor
Défense nationale	du Canada
Développement des ressources	Service canadien du renseignement de
humaines Canada	sécurité
Développement des exportations	Société immobilière du Canada limitée
Canada	Société d'expansion du Cap-Breton
Développement économique Canada	Société du Musée canadien des
pour les régions du Québec	civilisations
Diversification de l'économie de	Société canadienne d'hypothèques et
l'Ouest Canada	de logement
Environnement Canada	Société d'assurance-dépôts du Canada
Financement agricole Canada	Société des ponts fédéraux Limitée
Fondation canadienne des	Société du Musée des sciences et de la
relations raciales	technologie du Canada
Gendarmerie royale du Canada	Société canadienne des postes
Industrie Canada	Solliciteur général du Canada
Infrastructure Canada	Statistique Canada
Ministère des Finances Canada	Téléfilm Canada
Ministère de la Justice du Canada	Transports Canada
Monnaie royale canadienne	Travaux publics et Services
Musée canadien de la nature	gouvernementaux Canada
Office des transports du Canada	Tribunal canadien du commerce
Office national du film du Canada	extérieur
Office de commercialisation du	Tribunal canadien des droits de
poisson d'eau douce	la personne
Parks Canada	Tribunal canadien des relations
Patrimoine canadien	professionnelles artistes-producteurs
Pêches et Océans Canada	VIA Rail Canada Inc.
Radio-Canada/CBC	

